



Dimarts, 28 de desembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 2 de desembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Salinera de Cardona, SLU per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816462)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Salinera de Cardona, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 d'octubre 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords 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 Salinera de Cardona, SLU per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816462) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SALINERA DE CARDONA, SLU, PARA LOS AÑOS 2010-2012

Capítulo 1 Objeto y ámbito del Convenio

Artículo 1 Obieto

El presente Convenio colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de armonía en la producción y en la comunidad de trabajo, adecuando a las normas legales en vigor las características específicas de Salinera de Cardona, SLU a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas, afianzando el sentido de comunidad laboral en la empresa y asegurando la buena marcha de ésta y el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistencia recíproca que se deben cuantos participan en la producción.

Artículo 2 Ámbito funcional y territorial

Este Convenio colectivo se refiere exclusivamente a las actividades que desarrolla Salinera de Cardona, SLU, en su centro de trabajo de Cardona.

Artículo 3 Ámbito personal

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de Salinera de Cardona, SLU, en su centro de trabajo de Cardona que se hallan prestando sus servicios en la fecha de entrada en vigor del Convenio, y a todos los que con posterioridad a tal fecha ingresen en la plantilla, con el carácter de fijos. Los trabajadores que no tuvieran el carácter de fijos se verán afectados también por el presente Convenio.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Artículo 4 Ámbito temporal

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, en que se estipulara la denuncia en la forma estipulada por la Ley.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

El contenido integro del presente Convenio colectivo se prorrogará automáticamente hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, alterase, derogase o no aprobase algunas de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por las partes firmantes.

Artículo 6

Compensación y absorción

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por convenios colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 7

Garantía "ad personam"

Se respetarán a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio colectivo, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8

Organización del trabajo

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

Artículo 9

Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, así como velar por la aplicación y desarrollo de los artículos 29, 30 y 33.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se reflejarán expresamente en las actas aprobadas, y tales acuerdos tendrán carácter vinculante y serán de obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

Los componentes de la misma son:

Por la representación de la Dirección:

Fèlix Teixidor Fargas, gerente.

Por la representación de los trabajadores:

Elias Sunyer Corominas, delegado de personal de CCOO en Salinera de Cardona SLU.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Capítulo 2 Retribuciones

Artículo 10 Incremento salarial

Incremento salarial pactado para los tres años de vigencia del Convenio será del IPC previsto (1% en 2010). Su aplicación, al principio de cada año, se realizara en base al porcentaje establecido para dicho año en los Presupuestos Generales del Estado conocido como IPC previsto.

Este incremento se aplicara a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base
- Plus calidad
- Plus comidas y nocturnidad
- Premio estímulo no accidentes
- Gratificación objetivos
- Plus disponibilidad
- Horas extraordinarias
- Plus reten bombeo mina
- Ayudas al estudio

No se incluye en dicho incremento salarial el plus turnidad, puesto que se trata de un concepto de nueva creación con un valor fijo para los 3 años de vigencia del Convenio. 1,5 Euros en 2010, 3 Euros en 2011 y 4,5 Euros en 2012.

Articulo 11 Cláusula de revisión

1. Cláusula de revisión salarial para los años 2010, 2011 y 2012.

Cada año del vigente Convenio, a 31 de diciembre, se regularizarán las tablas salariales según un IPC previsto del 1%. Dicha revisión se aplicará a todos los conceptos que se detallan en el artículo 10, exceptuando el plus turnidad.

Así mismo, en el caso de que la variación anual del índice de precios al consumo (IPC) a 31-XII, establecido por el INE, registrara una variación respecto al IPC previsto en este convenio (del 1% para cada año), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

En caso de incremento (en la variación del IPC real respecto al previsto), se abonará la diferencia con efectos de 1 de enero del año de la variación, regularizando la base de cálculo para el incremento salarial del siguiente año. Por otra parte, en caso de disminución, únicamente se regularizará la diferencia en la base de cálculo de la tabla salarial para el año en curso y que será la base de cálculo para el incremento del siguiente año.

Artículo 12 Horas extraordinarias

La iniciativa para proponer el trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la libre aceptación al trabajador. Exceptuándose los casos especificados más adelante (horas sábados en planta tratamiento por necesidades de producción, horas para atender bombeo en el personal afectado por el reten bomba, horas para atender bombeo en personal de planta designado).

En caso excepcional de fuerza mayor o averías que afecten completamente a la continuidad del proceso productivo y exijan reparación preventoria, se considerará obligatoria para los trabajadores la prestación del trabajo en horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria será el que figura en tablas.

La dirección informará periódicamente al Comité de Empresa sobre la evolución de las horas extraordinarias, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Artículo 13

Horas extraordinarias estructurales

Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias el mínimo imprescindible.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entiende por horas extraordinarias estructurales, a los efectos que establece el Real decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las siguientes:

1. Las necesarias por períodos punta de producción:

Se entiende por períodos punta de producción aquellos en los que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del servicio, sección o departamento del que se trate, que no son constantes, y que han de ser llevados a cabo por personal propio de la empresa.

2. Las necesarias por ausencias imprevistas:

Tendrá la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos o licencias retribuidas y por el tiempo que para los mismos establece el presente Convenio; bajas por incapacidad laboral transitoria, tanto por accidente como por enfermedad común; ausencias injustificadas.

3. Las derivadas de la naturaleza del trabajo:

Tendrán esta consideración las correspondientes a paradas generales de instalaciones para revisión o mantenimiento especial.

4. Las de mantenimiento:

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en la maquinaria o instalaciones; las que hayan de realizarse fuera de la jornada ordinaria para evitar la parada de la maquinaria; o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse pudiera originar perjuicios a la empresa.

Capítulo 3

Artículo 14 Jornada de trabajo

- 1. Principios generales
- 1.1 La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por este Convenio será de 1.746 horas/año de trabajo efectivo.

Para el personal de mina la jornada para la vigencia del Convenio será de 1.575 horas efectivas año.

Siempre que la jornada efectiva de trabajo de un determinado día sea superior a cinco horas, el trabajador en ese día dispondrá además, de media hora asignada al descanso del bocadillo. Esta media hora de descanso no es tiempo de trabajo efectivo, y su realización es por cuenta y a cargo del trabajador.

Se denomina "tiempo de presencia" a la suma del tiempo de trabajo efectivo y del tiempo de comida.

- 1.2 Todo el personal efectuará su comida, atendiendo las necesidades del servicio y sin abandonar su puesto de trabajo; por cada día, total y realmente trabajado, que así se efectúe, se percibirá en compensación el importe del plus comida. Las cantidades devengadas en aplicación de las mencionadas compensaciones tendrán la naturaleza de complemento de calidad y cantidad.
- 1.3 Si en función de la evolución de mercados la empresa precisara una reorganización del trabajo, ambas partes se comprometen a renegociar los horarios.
- 2. Jornada personal de fábrica

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Cada año, se pactará el calendario laboral reflejando en los cuadrantes correspondientes los días de vacaciones, festivos o sábados de 8 horas que hay que trabajar para completar la jornada anual.

Si se trabaja un día festivo para completar la jornada se pagara el plus de día festivo pactado en el Convenio.

En caso que por necesidades de la planta sea necesario trabajar algún sábado, aparte de los necesarios para completar la jornada anual, el relevo que realiza la jornada de mañana de esa semana en planta realizara los trabajos necesarios en jornada extra de 8 horas, esta situación no se puede producir mas de 9 veces en un mismo año, siendo informado antes de su aplicación el delegado de personal de los motivos que justifican dicha aplicación. La realización de esta jornada es obligada por parte del personal afectado.

Artículo 15 Horario de trabajo

A) Personal de Mina

De lunes a viernes. Horario de presencia.

De 6.00 a 14.00 (1er. Relevo) De 14.00 a 22.00 (2º Relevo) De 22.00 a 6.00 (3er. Relevo)

B) Personal de fábrica

De lunes a sábado.

Jornada partida: de 8.00 a 13.00 y de 14.30 a 17.30.

Jornada continuada:

De 6.00 a 14.00 (1er. Relevo) De 14.00 a 22.00 (2º Relevo) De 22.00 a 6.00 (3er. Relevo)

Personal administrativo

De 8.00 a 13.00 y 14.00 a 17.00 (1er Relevo) De 9:30 a 13.00 y 14.00 a 18.30 (2º Relevo)

Cada año, se entregarán los cuadrantes en los que se especificarán los relevos en que todo el personal efectuará el trabajo. Dichos relevos pueden ser modificados por parte de la organización del trabajo en caso de necesidades de producción y/o organización.

Así mismo, es obligado por parte de todo el personal, los cambios de relevo para evitar, en la medida de lo posible, ausencias al centro de trabajo.

Todo el personal que realiza los relevos arriba especificados, ya sea de Mina, Fábrica o personal administrativo, percibirá el plus turnidad; por día realmente trabajado incluidas vacaciones, según se estipula en tablas.

Artículo 16 Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales.

Tanto para el personal de jornada partida como para el que trabaje a turnos los 30 días equivaldrán a 22 días laborables de lunes a viernes.

Se pueden dar pequeñas variaciones en los días de vacaciones con el fin de ajustar las horas año a las que se deban realizar anualmente.

El periodo vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Si por motivo del proceso productivo o de la demanda no puedan disfrutar del período vacacional de forma conjunta, se establecerán turnos de vacaciones a lo largo de todo el año, de forma que queden cubiertas las necesidades de la misma. En caso de no llegar a un acuerdo para los turnos de vacaciones en cualquier puesto de trabajo, el criterio a seguir será el de rotación anual, tomando como referencia el año anterior.

Artículo 17 Movilidad funcional

Con objeto de asegurar la buena marcha de las instalaciones, la Dirección podrá destinar a cada trabajador, al puesto que considere necesario, siempre que esté capacitado para ello. El trabajador así destinado estará afectado por la regulación del puesto de trabajo correspondiente, durante todo el tiempo de su permanencia en el puesto de destino.

Indistintamente todos los trabajadores podrán desempeñar labores en Fábrica y/o en Mina.

Si como consecuencia de la aplicación de este artículo, un trabajador de Mina pasa a Fábrica con carácter transitorio, se le respetará su jornada de 1.575 horas año, y si un trabajador de fábrica desarrolla labores de Mina, durante su permanencia en esta tendrá derecho a la jornada de Mina.

El personal de planta designado, que deba realizar tareas en interior mina, recibirá formación para la consecución de los permisos correspondientes expedidos por la administración minera, que les habilite para el manejo de la maquinaria de interior de mina. Mientras se encuentren en esta situación dispondrán categoría de conductor camión labores mineras. Por cada día efectivamente trabajado en el interior de mina, devengará las diferencias salariales y de jornada correspondiente a ese día.

Artículo 18 Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en jornada ordinaria por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de abuelos, padres, tíos, hijos, nietos, hermanos y hermanas políticos del trabajador o de su cónyuge. Los dos días naturales, deberán disfrutarse seguidos excepto cuando se produzca la hospitalización del familiar del trabajador, en cuyo caso podrán disfrutarse por separado y mientras dure la hospitalización. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 Km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de cuatro días.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o cónyuge, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite efectuar un desplazamiento a más de 100 Km. de su residencia habitual, se ampliará el permiso hasta un total de tres días.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Dirección pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

g) Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes, hasta un máximo de diez días al año.

Será imprescindible para tener derecho a este permiso retribuido la justificación documental por parte del interesado de haber asistido en la fecha en cuestión al acto del examen.

Este permiso se tendrá derecho a disfrutarlo, para exámenes finales a los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de diez días en principio, en cada ocasión se concederá por el tiempo necesario para concurrir al examen, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

En cuanto a los casos previstos en los apartados a), b) y c), en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Se entenderá por salario real bruto en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas y a las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias, a excepción del plus disponibilidad, y la gratificación por objetivos.

Artículo 19 Calendario laboral

La Dirección junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial de la localidad, el calendario laboral.

En cada año se considerarán festivos los 14 días festivos del calendario oficial de la Generalidad más la festividad de Santa Bárbara.

Anualmente se pactarán los festivos trabajados, tan pronto se conozca el calendario laboral, y dentro del computo horas trabajadas año.

Capítulo 4 Régimen disciplinario

Artículo 20

Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 21

Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 22 Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1. La falta de puntualidad, hasta de 3 en un mes, en la asistencia al trabajo.
- 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. No presentar de la correspondiente documentación (parte de baja o parte de confirmación de la misma), dentro de los plazos legalmente establecidos.
- 3. No informar o notificar adecuadamente la ausencia al trabajo en una fecha determinada, con independencia de la posterior presentación de los justificantes pertinentes.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

- 4. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podría considerarse como grave o muy grave, según los casos.
- 5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 23

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
- 2. Ausencia sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
- 3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- 4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5. La simulación de enfermedad o accidente.
- 6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9. La imprudencia en el acto del trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 12. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 24

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Dimarts, 28 de desembre de 2010

- 1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 faltas durante 1 año.
- 2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra causa de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los tribunales de justicia.
- 5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabaio.
- 6. La embriaguez habitual.
- 7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños de la misma datos de reserva obligados.
- 8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respecto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- 12. El originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Empresa.
- 15. Ausencias al trabajo no justificadas de 3-4 días en el periodo de 1 mes.

Artículo 25

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 26

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 27

Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 5

De la representación de los trabajadores

Artículo 28

Representación de los trabajadores en la empresa

Los trabajadores tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados por la Ley.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, a los delegados de personal que correspondan según la plantilla de la empresa.

Los delegados de personal ejercerán ante la empresa de representación para la que fueron elegidos.

Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general de la empresa.
- Conocer el balance, la cta. de resultados, y la memoria de la empresa.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo utilizados por la empresa.
- Conocer las estadísticas sobre índices de absentismo.
- Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre temas laborales que afecten a la totalidad de la plantilla. Estos informes deben elaborarse en el plazo de quince días.

Capítulo 6

Artículo 29

Seguridad e higiene en el trabajo

En materia de seguridad e higiene, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre la materia aplicables a la industria minera, en especial el Real decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del minero (BOE, de 4 de enero de 1985), a las ITC y a las DIS correspondientes, así como a la Ley de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones legales vigentes.

La Dirección dispone de contrato con un servicio de prevención ajeno, que se renueva de forma anual. Anualmente se dará a conocer al delegado de personal el Plan de actuación para el buen funcionamiento y seguimiento del mismo, con el fin de poder prevenir los riesgos existentes en Salinera de Cardona, SLU y reforzar las actuaciones sobre seguridad, salud y medio ambiente.

Artículo 30

Delegado minero de seguridad

Se reconoce la figura del delegado minero de seguridad, que será elegido según legislación vigente, siendo obligación de la empresa darle la formación adecuada y necesaria para desempeñar sus funciones.

En el Plan de actuación del servicio de prevención ajeno, quedarán destacadas todas las funciones del delegado minero de seguridad, con el fin de potenciar su cometido.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Artículo 31

Accidentes y enfermedad

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas del trabajador (salario base, plus calidad, ad personam) en jornada ordinaria.

Asimismo, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones fijas del trabajador (salario base, plus calidad, ad personam) en jornada ordinaria, en los casos de enfermedad común que exija hospitalización.

En los casos de enfermedad común que no exija hospitalización se seguirá régimen de complementos sobre las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas del trabajador (salario base, plus calidad, ad personam) en jornada ordinaria, siempre que el índice de absentismo personal del trabajador por incapacidad laboral transitoria o ausencias injustificadas, no sea superior al 8%. El índice de absentismo se calculará por trimestre natural, y determinará si se deriva o no complemento, que será aplicado en el trimestre siguiente, de forma personalizada a cada trabajador.

Con independencia de los aspectos legales que obligan al trabajador en baja a presentar en la Empresa los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, emitidos por los organismos pertinentes de la Seguridad Social, será requisito indispensable para el abono de los complementos reflejados en este artículo el que dichos partes de: baja, confirmación y alta, hayan sido facilitados en tiempo y forma adecuada a la unidad de personal del centro de trabajo.

Los complementos con cargo a la empresa a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo, como si pasa a la situación de invalidez provisional o invalidez permanente, ya sea total o absoluta.

Artículo 32 Seguro de vida

La Dirección de la empresa tiene suscrita una póliza colectiva de seguro de vida con la siguiente cobertura:

Muerte: 12.020 Euros.

Muerte por accidente; 24.040 Euros.

Invalidez permanente absoluta: 12.020 Euros. Invalidez permanente total: 12.020 Euros. Muerte accte. Circulación: 48.080 Euros.

Siendo la cuota a cargo del trabajador de 2,70 Euros/mensuales.

Capítulo 7

Artículo 33 Formación

Las partes reconocen la importancia de la formación para desarrollar las aptitudes de los trabajadores de forma que individualmente puedan alcanzar su máxima capacidad profesional, y como colectivo estén en condiciones de comprender y utilizar nuevas tecnologías que sean adoptadas por la empresa, así como los cambios organizativos que lleven a aquélla a adquirir, el nivel de competitividad necesario en la situación actual y en las futuras que se presenten.

La dirección realizará periódicamente diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores, y en base a los resultados del mismo se establecerá el adecuado Plan de Formación Anual para mejor desarrollo del personal.

La realización del Plan de formación se llevará a cabo prioritariamente con recursos propios y en horario laboral. No obstante si por la organización del trabajo ello no fuera posible, se buscarán recursos externos y se darán tiempos compensatorios para posibilitar la asistencia fuera de horario laboral.

Dicho plan de formación, se presentará para el conocimiento y discusión con la representación de los trabajadores, siempre dentro del primer trimestre del año.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Artículo 34

Ayuda al estudio y becas trabajadores

Se establecen ayudas al estudio para hijos de trabajadores en edad escolar y becas para trabajadores que cursen estudios oficiales.

La normativa y cuantía por las que se van a regir tanto las ayudas como las becas, se detalla en el anexo 2.

Capítulo 8

Artículo 35

Premio estimulo prevención de accidentes

Todo el personal tendrá derecho a la percepción de este premio en las condiciones que se establecen a continuación. El premio se devengará una sola vez al año, correspondiendo al año natural.

El valor económico del premio estará sujeto a la siguiente fórmula:

Q = TramoACCx(0.6x14-IF/14+0.2x28-IFG/28+0.2x0.2-IG/0.2) + Tramo Baja x (5-ABS/5)

En donde:

Q = es la cantidad resultante.

IF = es el índice de frecuencia de accidente (general empresa).

IFG = es el índice de frecuencia (general empresa).

IG = es el índice de gravedad (general empresa).

ABS = es el % de absentismo por enfermedad (personal de cada trabajador).

Tramo ACC = Cantidad según tabla salarial, correspondiente a accidentes.

Tramo BAJA = Cantidad según tabla salarial, correspondiente a absentismo.

En esta fórmula, si el segundo sumando es inferior a cero, se mantendrá el valor cero.

Capítulo 9

Articulo 36

Dietas, desplazamientos y kilometraje

Todos los viajes por cuenta de la empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona delegada. Esta conformará las liquidaciones de viajes que se presenten, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención.

El cuadro de dietas, alojamiento y kilometraje es el siguiente para viajes dentro del territorio nacional, siguiéndose el sistema de gastos pagados justificados en los viajes al extranjero:

Grupo único

Personal sujeto al Convenio colectivo

Medios de transporte.

Avión: clase turista.

Tren nocturno: compartimento individual.

Tren diurno: clase primera.

Automóvil propio: sólo con autorización especial 0,30 Euros/Km. con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos (1)

Habitación Hotel: 3 estrellas.

Desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel): 3,25 Euros.

Almuerzo: 21,06 Euros. Cena: 21,06 Euros. Varios: 6,85 Euros.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período superior a dos semanas ininterrumpidas, la Dirección de la empresa de mutuo acuerdo con el trabajador afectado podrá fijar las condiciones económicas en que el desplazamiento se realice sin superar en ningún caso las condiciones generales y máximas establecidas anteriormente en el presente artículo.

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del Hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20% en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Capítulo 10

Articulo 37

Categorías profesionales.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

Jefe de equipo
Vigilante Mina
Rozador
Ayudante rozador
Conductor camión Mina
Especialista fábrica
Ayudante especialista fábrica
Auxiliar administrativo
Oficial 2ª administrativo
Oficial 1ª administrativo
Jefe administrativo

La definición de la categoría con las funciones y tareas a realizar en cada puesto de trabajo constara en el Manual de Clasificación, formando parte integra del presente convenio y detallado en el anexo 1.

Cláusulas adicionales

Cláusula adicional primera

La Dirección se compromete a no plantear ningún expediente de regulación de empleo que implique resolución de contratos de trabajo, sin previa negociación con la representación de los trabajadores, salvo situaciones jurídicas que lo exigieran u obligaran a ello.

Cláusula adicional segunda

1. Niveles salariales de categorías

A cada una de las distintas categorías que integran el sistema de clasificación laboral corresponde un nivel salarial; que queda reflejado en el cuadro que se adjunta.

Nivel	Fábrica	Mina	Administración
5	Jefe de Equipo	Vigilante	Jefe Administrativo
4	-	Rozador	Oficial 2 ^a
3	Especialista fábrica	Conductor camión. ayte. rozador	Oficial 3 ^a
2	Ayte. espta. fábrica	-	Aux. admva.

2. Conceptos salariales

Los conceptos salariales que a continuación se describen conforman, junto con la tabla de valores, la nueva estructura salarial.

Los conceptos salariales que se establecen son de aplicación siempre que se cumplan las condiciones de devengo.

2.1 descripciones de conceptos salariales

Dimarts, 28 de desembre de 2010

En el conjunto de sueldos y salarios se incluyen las siguientes agrupaciones y conceptos:

Agrupaciones	Conceptos
Salario base	- -
Complementos personales	Ad personam
Complementos de puesto de trabajo	Nocturnidad
Complementos de calidad y cantidad	Plus de calidad, plus de comida, plus festivo, plus disponibilidad, plus disponibilidad A, gratificación por objetivos, reten bombeo y plus turnidad.
Pagas extraordinarias	-
Horas extraordinarias	

2.1.1 Salario base

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 14 pagas o 425 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2.1.2 Complementos personales

2. Ad personam

Es la parte de la retribución del trabajador que se percibe por razones personales o históricas, y que supera el total anual de retribuciones de su nivel.

Este complemento personal es absorbible por cambio de categoría, nivel o por incremento de los complementos de puesto de trabajo.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 114 pagas o 425 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2.1.3 Complementos de puesto de trabajo

2. Nocturnidad

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en jornada ordinaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El abono se realiza por día realmente trabajado.

2.1.4 Complementos de calidad y cantidad

1. Plus calidad

Es la parte de la retribución del trabajador, complementaria del salario base, por la calidad y cantidad de trabajo.

En este concepto queda incluido y valorado cualquier otro tipo de devengos que legal o reglamentariamente correspondan o pudieran corresponder al trabajador, que sólo serían de aplicación si considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las percepciones reales del trabajador por todos los conceptos en jornada ordinaria.

El importe anual de este concepto se abona distribuido en 14 pagas o 425 días, según se trata de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2. Plus festivos

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por trabajar los festivos en régimen de jornada ordinaria. Todos los trabajadores que trabajen en día festivo la jornada completa percibirán la cantidad que por este concepto figura en tablas.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

3. Plus comida

Es el complemento de naturaleza funcional, que vienen percibiendo algunos trabajadores de acuerdo con el artículo 14 del vigente Convenio colectivo de Salinera de Cardona. SLU. El abono se realizará por día realmente trabajado. También se percibirá este concepto en vacaciones computándose por 22 días.

4. Plus disponibilidad

Es el complemento de naturaleza funcional, que sin carácter consolidable, percibe el personal de mina, por tener una disponibilidad horaria. Se percibe por día realmente trabajado. Su valor figura en tablas. Este plus no se garantiza en situación de ILT.

5. Plus disponibilidad "A"

Es el complemento de naturaleza funcional, que sin carácter consolidable, percibe el personal de mina y planta, por tener una disponibilidad horaria. Se percibe por tiempo de presencia. Su valor figura en tablas. Este Plus no se garantiza en situación de ILT.

6. Gratificación por objetivos

Es el complemento de naturaleza funcional que se percibirá por cada 100 toneladas vendidas, cuyo valor se expresa en tablas.

Ámbito de aplicación:

Se aplicará a todo el personal de Convenio colectivo.

Condiciones de aplicación:

Se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

En vacaciones se pagará como trabajado.

7. Reten Bombeo

Debido a la necesidad de atender por cuestiones de seguridad el bombeo del interior de la mina se crea un sistema organizativo para que cada semana dos trabajadores de la plantilla (compuestos por la plantilla de interior mas los designados según el articulo 17) estén de reten el sábado, el domingo y los festivos de esa semana. El reten consiste en estar de guardia por si recibe aviso de asistir a la mina a atender las necesidades del bombeo. El horario para cada uno de los días de reten es de las 6h a las 22h excepto cuando se trabaje el sábado que será de las 14h a las 22 h puesto que al trabajar ya se atenderán las necesidades del bombeo.

Cada año, en el mes de Diciembre se elaborara previa participación y consulta del delegado de personal, un cuadrante que distribuya de forma rotatoria cada semana a los dos trabajadores afectados, procurando repartir las semanas con festivos.

Si hay algún trabajador que esta de baja, su ausencia se cubrirá entre el resto de personal de forma rotativa.

El valor del concepto Reten Bombeo, ya sea 6-22hrs o 14-22hrs, se detalla en tablas.

Si el reten tiene que acudir a atender las necesidades del bombeo a la mina se le abonara el tiempo empleado en dicha actuación como horas extras.

8. Plus turnidad

Es el complemento de naturaleza funcional, que se percibe a partir de 2010 de acuerdo con el artículo 15 del vigente Convenio colectivo de Salinera de Cardona, SLU. El abono se realizará por día realmente trabajado incluyendo los días de vacaciones.

2.1.5 Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán en el mes de junio, y la semana anterior a la fiesta de Navidad.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

El importe de las pagas correspondientes a los meses de junio, y diciembre estarán compuestas de:

Salario Base Plus de calidad Ad Personam

La distribución del importe anual de dichos conceptos, es el establecido en sus respectivas definiciones.

Cláusula adicional tercera

Garantías de empleo jubilaciones:

De conformidad con lo dispuesto en la disposición décima del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de contribuir a reducir el riesgo de la aplicación de regulaciones de empleo, y/o aminorar el impacto de las mismas, se establece durante la vigencia del Convenio colectivo 2010-2013 para todo el personal afectado por el convenio la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa a los 65 años de edad, referenciada a la resultante de añadir a la edad real las bonificaciones correspondientes por la aplicación del Estatuto del minero (Real decreto 3255/83) y demás normas concordantes, todo ello siempre y cuando los trabajadores afectados acrediten la carencia y demás requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria. Si no se reuniese alguno, o algunos, de los requisitos legalmente exigibles, el pase a la jubilación forzosa se producirá automáticamente en el momento en que los mismos se reúnan.

Los trabajadores jubilados conforme a lo establecido por el párrafo anterior podrán ser sustituidos por personal de nuevo ingreso, siempre y cuando lo hayan puesto de manifiesto, y así lo requieran, las necesidades de plantilla para el desarrollo de la actividad de la empresa.

Anexo 1 Clasificación laboral

VIGILANTE

El titular de esta categoría coordina y supervisa todas las labores que le han sido confiadas, y el equipo de obreros que en ellas estén trabajando.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Velar por el cumplimiento y desarrollo de todas las normas de seguridad, especialmente por la conservación y buen estado de las estructuras y control de los equipos y sus instalaciones, para que no sean causa potencial de accidentes.
- Vigilar y controlar las labores confiadas, de convenio con las normas y consignas recibidas.
- Atender con especial incidencia, el desagüe de la mina. Supervisando su funcionamiento para obtener su mayor eficiencia, en especial los días que cubre el Reten Bombeo.
- Organizar el ciclo de operaciones a su cargo, así como la utilización del equipo humano, realizando los cambios oportunos para la cobertura de ausencias, de convenio con la sistemática establecida por la empresa.
- Atender de modo especial la puesta en marcha, parada y cambio de labores, pudiendo cubrir personalmente algún puesto de trabajo.
- Emitir informaciones sobre el funcionamiento y marcha de la producción, y sobre las incidencias ocurridas durante su período de trabajo, registrándolas en los soportes y/o impresos establecidos.
- Ejercer diferentes controles sobre el personal a su cargo en cuanto a horas de presencia, horas extraordinarias y sus causas (absentismo, etc.), reflejando estas situaciones en los diferentes partes de trabajo.
- Solicitar servicios de Mantenimiento, Almacén, etc., necesarios para el correcto desarrollo de las labores encomendadas, cumplimentando impresos o vales correspondientes.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

- En momentos de marcha normal de la mina, atender la gestión de la carga del camión con destino a la planta tratamiento, así como la gestión de los distintos almacenes de sal en mina.

Exigencias y responsabilidad:

Deberá ser titular de un certificado de capacidad expedido por la autoridad minera, a propuesta del director facultativo, después de superar una prueba (Carné de vigilante de seguridad minera).

- Perfecto conocimiento del funcionamiento de la mina, de las labores que supervisa.
- Mando jerárquico sobre los trabajadores que integran su equipo de trabajo.
- Responsabilidad de ejecución y mantenimiento de las consignas, instrucciones y normas recibidas de sus superiores, dentro de cuyo marco toma las decisiones oportunas par resolver las incidencias que presenten en su turno de trabajo. Prestar especial atención al cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.

JEFE DE EQUIPO

El titular de esta categoría coordina y supervisa todas las labores que le han sido confiadas, y el equipo de obreros que en ellas estén trabajando.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Velar por el cumplimiento y desarrollo de todas las normas de seguridad, especialmente por la conservación y buen estado de las estructuras y control de los equipos y sus instalaciones, para que no sean causa potencial de accidentes.
- Vigilar y controlar las labores confiadas, de convenio con las normas y consignas recibidas.
- Organizar el ciclo de operaciones a su cargo, así como la utilización del equipo humano, realizando los cambios oportunos para la cobertura de ausencias, de convenio con la sistemática establecida por la empresa.
- Atender de modo especial la puesta en marcha-mantenimiento de los equipos de la planta así como la gestión de las expediciones, pudiendo cubrir personalmente algún puesto de trabajo.
- En base a los pedidos de los clientes, establecer plan de producción de los distintos formatos de sal comercializada, para atender correctamente las expediciones.
- Emitir informaciones sobre el funcionamiento y marcha de la producción, y sobre las incidencias ocurridas durante su período de trabajo, registrándolas en los soportes y/o impresos establecidos.
- Ejercer diferentes controles sobre el personal a su cargo en cuanto a horas de presencia, horas extraordinarias y sus causas (absentismo, etc.), reflejando estas situaciones en los diferentes partes de trabajo.
- Solicitar servicios de Mantenimiento, Almacén, etc., necesarios para el correcto desarrollo de las labores encomendadas, cumplimentando impresos o vales correspondientes.

Exigencias y responsabilidad:

Formación práctica como operador de los puestos de la Planta, hasta adquirir por experiencia, unos conocimientos equivalentes a los obtenidos por una oficialía industrial.

- Conocimiento del funcionamiento de los equipos e instalaciones a su cargo, así como del proceso productivo que controla.
- Mando jerárquico sobre los trabajadores que integran su equipo de trabajo.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

- Responsabilidad de ejecución y mantenimiento de las consignas, instrucciones y normas recibidas de sus superiores, dentro de cuyo marco toma las decisiones oportunas par resolver las incidencias que presenten en su turno de trabajo. Prestar especial atención al cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.

ROZADOR

El titular de esta categoría es conocedor y competente en el manejo del minador, y de todas las máquinas e instalaciones del tajo. Es capaz de desempeñar su labor correctamente por lo que se refiere al rendimiento, disciplina y a las normas de Seguridad e Higiene.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Atender las labores propias del tajo y funcionamiento general mina. Arranque, carga, transporte y descarga del mineral, instalaciones, mantenimiento, reparación de averías, limpieza, desagüe y cuantas otras resulten propias de la marcha y gestión del tajo.
- Observar las normas dadas o que en su día puedan darse sobre la forma de realizar el trabajo.
- Ejecutar operaciones que exigen, por su dificultad, la mayor habilidad y destreza.
- Colaborar con sus superiores en el estudio y propuesta de realización de modificaciones en las instalaciones y equipos para mejorar su eficacia.

Exigencias y responsabilidad:

- Nivel básico de conocimientos de oficialía, completados con una amplia experiencia profesional que le capacita para realizar con la máxima destreza, todas las operaciones propias de su categoría. Carné de maguinara minera de interior.
- Responsabilidad de ejecución de las órdenes de trabajo, que desarrolla habitualmente con un cierto grado de autonomía, realizándose una supervisión de la tarea encomendada.

CONDUCTOR CAMIÓN

El titular de esta categoría esta adscrito al equipo de roza, y sus funciones consisten en la prestación de ayuda y colaboración al rozador, manejar el camión con el objetivo de transportar la sal arrancada según destino final de esta (almacenes mina, carga camión exterior, transporte directo a planta). Así mismo, realiza la carga de camiones usando los medios existentes (planta machaqueo o pala cargadora).

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Atender las labores propias del tajo y funcionamiento mina. Arranque, carga, transporte y descarga del mineral, instalaciones, mantenimiento, reparación de averías, limpieza y cuantas otras resulten propias de la marcha y gestión del tajo.
- Se responsabiliza de los equipos y máquinas necesarios a tal fin (camión, pala cargadora, planta machaqueo).
- Realiza funciones generales de mantenimiento en mina (desagüe, mantenimiento infraestructuras, etc.).

Prestación de colaboración y ayuda a los titulares de otros puestos de trabajo.

Exigencias y responsabilidad:

Nivel básico de conocimientos equivalentes a ESO. Carné de maquinaria minera de interior.

- Formación práctica en el puesto hasta adquirir la habilidad y conocimientos necesarios.
- Realización de gamas y/o mediciones sencillas orientadas mantener la marcha de la maquinaria utilizada.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

AYUDANTE ROZADOR

El titular de esta categoría esta adscrito al equipo de roza, y sus funciones consisten en la prestación de ayuda y colaboración al rozador, manejar el minador con el objetivo de conseguir la destreza suficiente que le capacite para su uso con eficacia.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Se responsabiliza de los equipos y máquinas considerados auxiliares o complementarios.
- Realiza funciones generales de acondicionamiento y limpieza.
- Prestación de colaboración y ayuda a los titulares de otros puestos de trabajo.

Exigencias y responsabilidad:

Nivel básico de conocimientos equivalentes a ESO. Carné de maquinaria minera de interior.

- Formación práctica en el puesto hasta adquirir la habilidad y conocimientos necesarios. En todo caso, la formación práctica es inferior a la del rozador.
- Realización de gamas y/o mediciones sencillas orientadas mantener la marcha del minador.

ESPECIALISTA FÁBRICA

El titular de esta categoría es responsable dentro de la planta o proceso de producción, de equipos y máquinas poco complejas, consideradas fundamentales por su elevada incidencia en la eficacia del proceso de producción, a cuyos efectos es exigencia del puesto, la correcta utilización de todos los equipos anteriormente enumerados.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Atender las labores propias de la planta de tratamiento y envasado: Molienda y clasificación sal, carga camiones, envasado según distintos formatos, mantenimiento, reparación de averías, limpieza y cuantas otras resulten propias de la marcha y gestión de la planta de tratamiento.
- Se responsabiliza de los equipos y máquinas necesarios a tal fin (circuito planta, palas cargadoras, carretillas, línea ensacado y llenado Big Bag).
- Prestación de colaboración y ayuda a los titulares de otros puestos de trabajo.
- Realizar gamas y/o mediciones sencillas orientadas a mantener la marcha de la planta, dentro de las especificaciones establecidas.

Exigencias y responsabilidad:

Nivel básico de conocimientos equivalentes a ESO. Carné de maquinara minera de exterior o carné de manejo de carretillas.

- Formación práctica en el puesto, hasta adquirir la habilidad normal requerida y el suficiente conocimiento sobre el proceso.
- Dentro de un marco de instrucciones y consignas detalladas, actuar con iniciativa en ajustes y/o correcciones del proceso que influyan significativamente en la eficacia del proceso de producción y/o en la conservación de las instalaciones.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

AYUDANTE ESPECIALISTA FÁBRICA

El titular de esta categoría realiza, fundamentalmente, en la planta o proceso de producción a que este adscrito, tareas sencillas y/o de tipo auxiliar.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Prestación de colaboración y ayuda a los titulares de otros puestos de trabajo.
- Limpieza de elementos (telas, filtros, rodillos, tambores, cintas, etc.)
- Embalaje, envasado, etiquetaje, manipulación, etc.
- Funciones generales de acondicionamiento y limpieza
- Funciones de alimentación de materias primas u otras a instalaciones y/o plantas.
- Carga de camiones según normas dadas.
- Cualquier otro tipo de trabajo de características similares.

Exigencias y responsabilidad:

Nivel básico de conocimientos equivalentes a ESO. Carné de maquinara minera de exterior o carné de manejo de carretillas.

- Mínimo periodo de adaptación al puesto.
- Actúa según instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia.

OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO

El titular de esta categoría realiza trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Tareas de corresponsalía y telefonía con posible utilización de un idioma extranjero, aunque sin dominio del mismo.

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un superior.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con responsabilidad de su tramitación completa.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Confección y seguimiento de planning y previsiones de trabajo.

Exigencias y responsabilidad:

Formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado superior específico, completado con experiencia profesional.

- Responsabilidad de ejecución de las órdenes de trabajo, que desarrolla habitualmente con un cierto grado de autonomía, realizándose una supervisión de la tarea encomendada.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO

El titular de esta categoría realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, implicando la utilización de medios informáticos.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Tareas de telefonía con posible utilización de un idioma extranjero, aunque sin dominio del mismo.
- Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas básicas de contabilidad, introducción de datos según sistema contable.

Gestión administrativa de pedidos y suministros.

Exigencias y responsabilidad:

Formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio, completado con experiencia profesional.

- Responsabilidad de ejecución de las órdenes de trabajo, que desarrolla habitualmente con poco grado de autonomía.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

El titular de esta categoría realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos informáticos.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Tareas de telefonía básicas.
- Trabajos elementales y/o ayuda en tareas de administración.
- Trabajos de reprografía.

Exigencias y responsabilidad:

Formación equivalente a Ciclo Formativo de Grado Medio

Responsabilidad de ejecución de las órdenes de trabajo, que desarrolla habitualmente con muy poco grado de autonomía.

Anexo 2

Ayudas al estudio, ayudas a minusválidos y becas a trabajadores.

Disposiciones

1. Ámbito de aplicación

Las ayudas al estudio y ayudas a minusválidos establecidas por Salinera de Cardona, SLU, operan exclusivamente a favor de:

Hijos de trabajadores de la empresa que tengan la cualidad de fijos en plantilla.

En ningún caso se concederán estas ayudas a escolares que estén trabajando y perciban compensación económica.

Las becas para trabajadores operan exclusivamente a favor de trabajadores fijos en plantilla.

2. Clases de ayudas y clasificación de estudios

Clase P - Preescolar

Clase A - Enseñanza General Básica. EGB

Clase B – ESO, BUP y COU y FP de 1er y 2º grado, asimilados e idiomas.

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Clase C – Diplomaturas, Escuelas Técnicas Medias, FP de 3er grado y asimilados

Clase D – Facultades Universitarias, Escuelas Técnicas Superiores y asimilados.

Clase I - Idioma en academia oficial

Ayudas a minusválidos

Se establecen 3 clases de ayuda:

Ayuda general

Se concederá a todos aquellos a quines, tras la accesoria y dictámenes necesarios, se le reconozca la calificación de minusválidos físicos o psíquicos.

Ayudas especiales

Son compatibles entre sí y acumulables a la anterior.

- a) A favor de los trabajadores con hijos minusválidos mayores de 25 años.
- b) Por entorno socioeconómico familiar considerado como "menos favorable".
- c) Por escolarización no gratuita.

Ayudas eventuales

Se establecen a favor de los hijos de trabajadores, que sin tener reconocida la cualidad de minusválidos, se encuentran recibiendo tratamiento o rehabilitaciones especiales, encaminadas a evitar en el futuro una posible minusvalía.

3. Estudios excluidos de la ayuda al estudio y becas trabajadores

No se concederá ayuda al estudio y/o beca a trabajadores para la preparación de oposiciones o prueba de ingreso para la obtención de plaza o puesto de trabajo, ni tampoco para la consecución del título de Doctor, Especialidades o Cursos Monográficos.

- 4. Requisitos para la concesión de ayudas
- a) Clase P. Aplicable a partir de los 4 años cumplidos o por cumplir antes de fin del año en curso. Será necesaria la justificación documental de asistencia a parvulario o institución similar.
- b) Clase A, B, C, D. Se justificara documentalmente la matrícula en algún centro oficial o legalmente reconocido.

Para las ayudas al estudio, podrán aplicarse estas clases de ayuda, hasta tanto no supere la edad de 25 años durante el curso escolar para el que se solicita la ayuda.

5. Importe de las ayudas curso 2010-2011

Ayuda al estudio 2010-2011. Importe de las ayudas

Ayuda al estudio Curso completo Clase P: 37,81 Clase A: 75,32 Clase B: 106,78 Clase C: 137,93 Clase D: 200,46

Becas trabajadores Curso completo

Clase A: 95,83 Clase B: 134,15 Clase C: 167,70

Dimarts, 28 de desembre de 2010

Clase D: 215,63 Clase I: 95,83

Ayuda minusválidos Curso completo

Por cada hijo minusválido: 2.791,34 Cónyuge padres hermanos: 697,84

6. Solicitudes. Aplicación en nomina

Se establecerá impreso de solicitud que se pondrá a disposición de los solicitantes. Esta se entregará juntamente con la documentación justificativa correspondiente.

El plazo será durante el mes de noviembre de cada año. Se aplicará en la nomina de noviembre de cada año.

Disposición adicional

La Dirección, previo acuerdo con el delegado de personal, podrá modificar en cualquier momento los requisitos y procedimientos operativos de las ayudas al estudio, ayudas a minusválidos y becas a trabajadores, regulados en este acuerdo.

Anexo 3

Estructura salarial 2010

(Incremento 1% (IPC previsto). IPC previsto 2010 = 1,01000)

N: nivel; F: fábrica; M: Mina; A: administración.

N	F	M	Α
5	Jefe de equipo	Vigilante	-
4	-	Rozador	Oficial 2 ^a
3	Especialista fábrica	Cond. Camión. Ayte. Roz.	Oficial 3 ^a
2	Ayte. Espta. fábrica	_ -	Aux. adm.

Tabla salarial

N	F	M	Α
5	11.011,30	14.234, 09	25.245,39
4	9.588,98	10.966,57	20.555,55
3	9.215,58	10.524,31	19.739,89
2	7.722,09	9.570,90	17.292,98

Complementos

Plus comida: 7,30 Nocturnidad: 7,30 Plus festivos: 42,20 Reten festivos: 50,50 Reten sábado: 10,10 Turnidad: 1,50

Plus disponibilidad

DT: por día trabajado; DA: disponibilidad "A"

N	DT	DA
5	8,48	16,96
4	8,09	16,18
3	7,71	15,41

CVE-Núm. de registre: 062010006064

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 28 de desembre de 2010

N	DT	DA
2	-	12,23

Horas extraordinarias

Nivel 5: 16,96 Nivel 4: 16,18 Nivel 3: 15,41 Nivel 2: 12,23

Gratificación objetivos

Todos los niveles: 2,12

Premio estímulo prevención accidentes

Tramo ACC: 390,11 Tramo BAJA: 257,06

Barcelona, 2 de desembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé