

Dilluns, 22 de desembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA, per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08005092011994)

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 24 d'octubre de 2014, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA, per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm.08005092011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SAL COSTA, SA, PARA LOS AÑOS 2014-2015.

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 2014.

Artículo 4. Duración.

La duración del presente Convenio colectivo será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2015. 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 períodos 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".

Dilluns, 22 de desembre de 2014

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 2014 figuran en las tablas salariales del ANEXO I, que incorporan un incremento del 0,50% respecto a las tablas del Convenio para 2013.

Si la empresa obtiene beneficios, en el año 2014, cualquiera que fuese su importe, tras la realización de la correspondiente auditoria, se abonará un porcentaje adicional sobre los conceptos salariales de las tablas, del 0,5%, en las condiciones que se indicarán.

El abono de este incremento vinculado a los resultados del ejercicio 2.014 se realizaría en el mes de abril de 2.015 una vez auditadas y aprobadas las cuentas, y se abonará con efectos desde el 1 de enero de 2.014 y hasta el 31 de diciembre de 2014, con el concepto salarial "retribución variable 2014".

Este porcentaje variable del 0,5% será consolidable y, en consecuencia, si se percibe se incorporará a las tablas salariales.

El incremento salarial para el año 2015 será el resultado de incorporar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2014, un 0,5.

No obstante lo anterior, si la empresa obtuviera beneficios, en el ejercicio 2015, cualquiera que fuese su importe, tras la realización de la correspondiente auditoria, se abonará un porcentaje adicional sobre los conceptos salariales de las tablas, del 0,5%, en las condiciones que se indicarán.

El abono de este incremento vinculado a los resultados del ejercicio 2015 se realizaría en el mes de abril de 2016, una vez auditadas y aprobadas las cuentas, y se abonará con efectos desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015, con el concepto salarial retribución variable 2015.

Este porcentaje variable del 0,5% será consolidable y, en consecuencia, si se percibe se incorporará a las tablas salariales.

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 2014 se fija por categorías profesionales en el Anexo II.

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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

Artículo 11. Plus Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría figura en el anexo I, 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 3,37 EUR.

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 1,205 EUR, por el concepto de plus nocturno.

Artículo 14. Accidentes de trabajo y enfermedades.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán el 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.

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 2014 es el que se refleja en el Anexo III.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

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 periodo de 12 meses que el trabajador adelante su jubilación, a la edad máxima permitida con un tope de 5 años de antelación. El máximo aplicable será del 125%.

Sin menoscabo de las gratificaciones anteriores, en tanto subsista la vigencia del Real decreto 1194/85 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, o norma que la sustituye 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 15,854 EUR 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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

- 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 podrá ser consideradas como faltas graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- j) 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.
- 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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

- 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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

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.

La empresa podrá, en cualquier momento previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, y sin que suponga modificación 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 modificación signifique un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, se abrirá un período de negociación con los representantes legales de los trabajadores, tal y como prevé el Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 27. Jornada laboral.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas a razón 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 anticipación a la puesta en marcha de los turnos. Dicha medida será ejecutiva transcurridos esos 30 días. No obstante, la empresa durante dicho plazo, estudiará conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores aquellas situaciones individuales o colectivas que planteen la aplicación de la medida.

Los trabajadores de la plantilla disfrutarán de un día de permiso retribuido para asuntos propios que no alterará 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 períodos de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

1. Un mes para el personal adscrito a los grupos profesionales 6 y 7.
2. Seis meses para el personal adscrito al grupo profesional 1.
3. Tres meses para el personal adscrito a los grupos profesionales 2, 3, 4 y 5.

Artículo 29. Vacaciones.

El período de vacaciones se establece en 22 días laborables, entre los que se incluyen los dos puentes que se pactarán 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 realizarán por turnos rotativos. Los períodos vacacionales se fijarán con un mínimo de dos meses de antelación 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 cuestión ante los juzgados de lo social por los trámites legalmente prevenidos.

Si un trabajador se encuentra en situación 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 disfrutarán siempre a la conclusión de la situación de la baja, incluso aunque haya transcurrido el año natural.

Las trabajadoras, en baja por maternidad, podrán acumular sus vacaciones tras la referida baja, y/o el sucesivo periodo de acumulación de lactancia. A tal efecto se determina que la acumulación de lactancia es de 16 días hábiles de trabajo efectivo.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

Artículo 30. Cese voluntario.

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

1. Grupo profesional 1, dos meses.
2. Grupos profesionales 2, 3, 4 y 5, un mes.
3. Grupos profesionales 6 y 7, 15 días.

La empresa se reserva el derecho a, abonándoles estos días, rescindir su contrato inmediatamente.

La no cumplimentación del período 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.
- 3 jerséis de verano.

Muda de invierno:

- 2 pantalones.
- 3 jerséis de invierno.
- 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 Accidentes.

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 EUR 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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

Artículo 34. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos que establece el Estatuto de los trabajadores serán de aplicación también para las parejas de hecho inscritas como tal en los Registros oficiales correspondientes.

Asimismo, el primer permiso por traslado de domicilio que se solicite en un plazo de cinco años podrá ser de hasta dos días siendo, los siguientes, por el plazo que establezca la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 35. 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 36. 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 37. Garantías sindicales.

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

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:

- a) Fijar publicaciones referentes a materias de interés sindical y laboral en espacios adecuados por la Empresa.
- b) Ejercitar el derecho de reunión en la forma prevista en las Leyes.
- c) 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 38. 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 39.

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

Artículo 40.

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.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

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

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera.

La Comisión Paritaria entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Segunda.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Tercera.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los Trabajadores y por tres representantes de la empresa.

Cuarta.

Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

B) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los Artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, se habrá de realizar en un término máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto de no lograr un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los Artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el término máximo de diez días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que establecen en su propio reglamento.

C) Convocatoria. La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de siete días contados a partir del requerimiento.

Si, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

D) Quórum-Asesores. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

E) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

F) Domicilio. El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa sita Barcelona, (08039), calle Circunvalación, Tramo IV, Km. 5,5.

Quinta. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

I. Las partes firmantes manifiestan su adhesión al contenido del Acuerdo Interprofesional suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y las Centrales Sindicales CCOO y UGT. (DOG. 1 de 03.11.11).

II. Descripción de las funciones en los grupos profesionales. Sigue el acuerdo alcanzado sobre clasificación profesional, al amparo del Artículo 22 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones complementarias.

La adaptación, se incorporará al texto del Convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES.

Grupo 1:

Jefe 1ª.

Grupo 2:

Encargado/a 1ª.

Grupo 3:

Encargado/a 2ª.

Grupo 4:

Técnico/a Mantenimiento 1ª.
Técnico/a Administrativo/a 1ª.
Técnico/a Laboratorio.
Oficial Producción 1ª.
Insp. Ventas.

Grupo 5:

Oficial Administrativa/o 2ª.
Auxiliar Laboratorio.
Oficial Producción 2ª.

Grupo 6:

Especialista.
Auxiliar Administrativo/a.
Vendedor/a.

Grupo 7:

Peón.
Serv. Limpieza.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios Generales:

Los trabajadores/as que pertenecen a este grupo, asumen las más altas responsabilidades y funciones en el organigrama de la empresa, por debajo de la Dirección General. Dirigen a una o más secciones o departamentos siguiendo los objetivos marcados por la empresa.

Pueden formar parte del Comité de dirección.

Dependen de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa con quien mantienen un grado de reporting y coordinación al más alto nivel.

Realizan tareas de más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Su gestión incide directamente en los gastos o ahorros de la empresa.

Desempeñan funciones con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2:

Criterios Generales:

Los trabajadores/as que pertenecen a este grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa y han de realizar tareas técnicas de alta complejidad y calificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Su gestión incide directa o indirectamente en los gastos o ahorros de la empresa.

Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Su labor es importante y por eso realizan reuniones de coordinación, integración o supervisión de funciones con frecuencia, bien sea con trabajadores/as del grupo 1 o bien directamente con Dirección General.

Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada".

GRUPO PROFESIONAL 3:

Criterios Generales:

Los trabajadores/as que pertenecen a este grupo, tienen autonomía, iniciativa y responsabilidad media, para realizar tareas con un objetivo definido mediante unas instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Estas tareas son realizadas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana.

Toman decisiones o participan en su elaboración, siempre enfocadas a cumplir los objetivos que han sido establecidos por su superior. Su responsabilidad sobre gastos es limitada pero su influencia para generar ahorros puede ser importante, por lo que son muy apreciados sus comentarios sobre la marcha de la empresa en sus campos respectivos.

En ocasiones pueden ser requeridos por Dirección General para formar parte de reuniones de coordinación o de grupos de trabajo determinados.

Además tienen responsabilidad directa sobre un conjunto de oficiales, situados en un estadio organizativo menor.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

Se incluyen aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones relacionadas con cualquier área de la empresa.

Formación: titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4:

Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando:

Pueden realizar tareas operativas con suficiente contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media o alta, con autonomía dentro del proceso.

O pueden realizar tareas de producción, coordinación del almacén, mantenimiento y reparación de la maquinaria y, control de calidad. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ambiente organizativo.

Normalmente las personas pertenecientes al grupo 4, son personas que han adquirido experiencia en el puesto de trabajo desempeñando funciones mientras estaban inscritos dentro del grupo 5 pero que por su habilidad en el entendimiento del trabajo y aprendiendo de la destreza de otras persona, han sido capaces de adquirir un nivel de competencia que les permite solucionar situaciones más o menos complejas con un nivel de autonomía grande sin menoscabar la calidad del trabajo.

Las tareas realizadas por las personas de este grupo son importantes para que sus superiores puedan lograr la mayor eficacia de su departamento o de la empresa en general.

Formación: bachillerato, BUP o equivalente o CGS: Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

GRUPO PROFESIONAL 5:

Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando:

Pueden realizar tareas operativas con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media o baja, con autonomía dentro del proceso pero con supervisión explícita por parte de superiores.

También se incluyen aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que por su carácter repetitivo pueden ser realizadas por estas personas tras un periodo de aprendizaje adecuado. Requieren supervisión por parte de personal de grupos superiores.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) = CFGM con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

GRUPO PROFESIONAL 6:

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, una baja iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Dilluns, 22 de desembre de 2014

Las competencias desarrolladas en la tarea encomendada no permiten todavía realizar trabajos con suficiente autonomía para alcanzar un grupo profesional más alto.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

GRUPO PROFESIONAL 7:

Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores/as que realicen trabajos que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que necesiten de escasa formación o conocimientos muy elementales. Tareas que se ejecutan con un grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Realizan tareas concretas, con instrucciones concretas para obtener unos objetivos sencillos y medibles.

Formación: EGB, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

OTROS ACUERDOS:

1. Cualquier discrepancia en el encuadramiento profesional de un lugar de trabajo será resuelta entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa. En el supuesto de no alcanzarse un acuerdo la discrepancia será sometida a arbitraje por la Comisión Técnica del Tribunal Laboral de Cataluña.

2. El manual de valoración de lugar de trabajo de referencia de Sal Costa, SA., será el Tribunal Laboral de Cataluña.

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 julio de 2014.

ANEXO I.

Tablas Salariales año 2014.

Grupo profesional	Salario base	Plus conven.	Trienio	Quinquenio	Horas extras
G1	23,048	20,767	1,153	2,304	18,706
G2	23,048	20,767	1,153	2,304	18,706
G3	21,839	16,204	1,091	2,184	16,422
G4	20,800	12,341	1,040	2,080	15,808
G5	19,753	10,526	0,988	1,975	13,244
G6	19,852	9,470	0,993	1,985	12,847
G7	18,029	8,595	0,901	1,803	11,664

Barcelona, 20 de novembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès