ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 14 de juny de 2017, 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 2016-2018 (codi de conveni núm. 08016462012010)

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 30 de novembre de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 2016-2018 (codi de conveni núm. 08016462012010) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SALINERA DE CARDONA, SLU PARA LOS AÑOS 2016-2018.

Capítulo I.
Objeto y ámbito del Convenio.

Artículo 1. Objeto.

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.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, entrando en vigor el día uno de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, con antelación a la finalización de su vigencia.

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

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

Exceptuando el Plus Comida para personal de administración y el Reten Laborable, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2016.

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.

En cumplimiento de la legislación vigente, se nombra una 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 28, 29 y 33.

La comisión paritaria se compromete a reunirse para estudiar las reclamaciones presentadas por los trabajadores o cualquiera de las partes firmantes del Convenio en el plazo de 7 días a partir de su solicitud.

Para el supuesto de que sea requisito previo, a la interposición del correspondiente conflicto ante el órgano competente, la intervención de la comisión paritaria, se entenderá cumplido este requisito si en el plazo expuesto no se emite el oportuno informe o resolución de la comisión paritaria.

Las consultas y reclamaciones dirigidas a la comisión paritaria se dirigirán siempre por escrito.

Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones por interpretación del Convenio Colectivo ante las jurisdicciones legales que correspondan.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

En el supuesto de que se suscitasen dudas de interpretación y no fuera posible alcanzar un acuerdo, se actuará según los mecanismos previstos en el art. 10 del convenio "Solución de Conflictos".

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).

La representación legal de los trabajadores y de la empresa, podrán designar asesores/as para asistir a las reuniones de la comisión.

Artículo 10. Solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación y, en su caso, de arbitraje voluntario si es aceptado expresamente por ambas partes, ante el Tribunal Laboral de Cataluña, con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse y los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la ley 36/2012, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo II.
Retribuciones.

Artículo 11. Incremento salarial.

1. Incremento Salarial:

Incremento salarial pactado para los 3 años de vigencia del convenio será del IPC real más el 0,5%. Dicho incremento quedará limitado entre el valor mínimo al 0% y el máximo al 2,5%.

Este incremento se aplicará a los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base.
- Plus Calidad.
- Plus Comidas y Nocturnidad.
- Plus Turnidad.
- Plus retén bombeo mina.
- Plus disponibilidad.
- Premio estímulo no accidentes.
- Premio estímulo no absentismo.
- Plus retén laborables.
- Gratificación Objetivos.
- Horas extraordinarias.
- Ayudas al estudio

Artículo 12. Cláusula de revisión.

Cláusula de Revisión Salarial para los años 2016, 2017 y 2018:

Cada año cumplido del vigente convenio, a 31 de diciembre, se regularizarán las tablas salariales según el IPC real, establecido por el INE, del año transcurrido; más el 0,5%. Dicha revisión se aplicará a todos los conceptos que se detallan en el Artículo 11, limitando los valores a aplicar dicha revisión entre 0% y 2,5%.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

En caso que la variación del IPC a 31 de diciembre implique una diferencia respecto a los salarios percibidos durante el año transcurrido, esta se abonará con efectos de 1 de enero del año de la variación, regularizando la base de cálculo para el incremento salarial del siguiente año.

Artículo 13. 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 retén 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.

Todo trabajador que haya realizado horas extraordinarias las podrá cambiar por horas de permiso a razón de 1,5 horas de permiso por cada hora extraordinaria efectuada. En tal caso, las fechas para el disfrute de las horas de permiso, siempre serán previa autorización de la Dirección, en función de las posibilidades por la organización del trabajo. Por lo general, no podrá disfrutarse de dichas horas de permiso en periodos con una importante carga de trabajo (octubre-marzo) y en días señalados como "puentes".

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

Capítulo III.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

1. Principios generales:

1.1 La jornada anual máxima para todos los trabajadores afectados por este Convenio será de 1.738 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 5 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:

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 pagará 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; realizará los trabajos necesarios en jornada extra de 8 horas. Esta situación no se puede producir más 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

Artículo 15. Horario de trabajo.

Personal de Mina:

De lunes a viernes. Horario de presencia.

- De 06.00 a 14.00 horas (1º Relevo).
- De 14.00 a 22.00 horas (2º Relevo).
- De 22.00 a 06.00 horas (3º Relevo).

Personal de Fábrica:

De lunes a sábado.

Jornada partida:

- De 08.00 a 13.00 horas y de 14.30 a 17.30 horas.

Jornada continuada:

- De 06.00 a 14.00 horas (1º Relevo).
- De 14.00 a 22.00 horas (2º Relevo).
- De 22.00 a 06.00 horas (3º Relevo).
- De 11.00 a 19.00 horas (relevo vacaciones).

Personal administrativo:

- De 08.00 a 13.00 horas y de 14.00 a 17.00 horas (1º relevo).
- De 9.30 a 13.00 horas y de 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/u 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, Fabrica o personal Administrativo, percibirá el Plus Turnidad; por día realmente trabajado incluidas vacaciones, según se estipula en tablas.

En el caso de personal que realice una jornada reducida, percibirá los distintos conceptos del convenio colectivo según la proporción entre la jornada realizada y la completa.

Si por causas de absentismo elevado o un desfase importante de la producción (en más o en menos), la dirección de la empresa podrá aplicar al personal de fábrica o mina que no la efectúa, la jornada partida, designando a los que considere necesarios con una antelación de 48 horas, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

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.

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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) 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.

b) 2 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 2 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 4 días.

c) 1 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 3 días.

d) 2 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% de las horas laborables en un período de 3 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.

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 10 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

Aunque el permiso retribuido por este motivo puede ser hasta un máximo de 10 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 1 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 cómputo horas trabajadas año.

Capítulo IV.
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.

4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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 1 día al mes sin causa justificada.

Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1 Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 5 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.

11 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:

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 trabajo.

6. La embriaguez habitual.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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.

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 V.
De la representación de los trabajadores.

Artículo 28. Representación de los trabajadores en el 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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 15 días.

Capítulo VI.

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 3255/1893, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero (BOE de 4 de enero de 1984), 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.

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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: 24.040 EUR.
Muerte por accidente: 24.040 EUR.
Invalidez Permanente Absoluta: 24.040 EUR.
Invalidez Permanente Total: 24.040 EUR.
Muerte accte. Circulación: 48.080 EUR.

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

Capítulo VII.

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.

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 II.

Capítulo VIII.

Artículo 35. Premio Estímulo 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:

$$Q = TramoACC \times \left(0{,}6 \times \frac{14 - IF}{14} + 0{,}2 \times \frac{28 - IFG}{28} + 0{,}2 \times \frac{0{,}2 - IG}{0{,}2} \right) + TramoBAJA \times \left(\frac{5 - ABS}{5} \right)$$

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

En esta fórmula, si el segundo sumando es inferior a 0, se mantendrá el valor 0.

Artículo 36. Premio Estímulo No Absentismo.

Suplemento que incentivará un bajo índice de absentismo. El índice de absentismo se calculará a lo largo del año anterior en curso. El importe a pagar corresponde al "Tramo baja" del artículo 35.

Como Premio Estímulo No Absentismo, se pagará el "Tramo baja", siempre que el Índice de Absentismo al año anterior en curso no supere el 2% (5 días). La fecha habitual de abono de esta paga será septiembre de cada año.

Capítulo IX.

Artículo 37. 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 0,35 EUR/km. con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.

Conceptos (1):

- Habitación Hotel: 3 estrellas.
- Desayuno (si no está incluido en la factura del Hotel): 3,5 EUR.
- Almuerzo: 22,6 EUR.
- Cena: 22,6 EUR.
- Varios: 7,4 EUR.

Cuando el desplazamiento implique pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador por un período superior a 2 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 X.

Artículo 38. Grupos y Categorías Profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales que comprenden las distintas categorías:

GRUPO	FÁBRICA	MINA	ADMINISTRACIÓN
5	Jefe de Equipo	Vigilante	Jefe Administrativo
4	Especialista Fbca. 1ª	Rozador	Oficial 2ª
3	Especialista Fábrica	Conductor Camión. Ayte. Rozador	Oficial 3ª
2	Ayte. Espta. Fábrica	-	Aux. Admva.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

Los cambios de tareas a efectuar por el personal entre los distintos grupos profesionales se realizarán según se detalla en el Artículo 17 (Movilidad funcional).

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

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.

GRUPO	FÁBRICA	MINA	ADMINISTRACIÓN
5	Jefe de Equipo	Vigilante	Jefe Administrativo
4	Especialista Fbca. 1ª	Rozador	Oficial 2ª
3	Especialista Fábrica	Conductor Camión. Ayte. Rozador	Oficial 3ª
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.

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 comida Plus festivo Plus disponibilidad Plus disponibilidad "A" Gratificación por objetivos Retén bombeo Retén laborable 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

2.1.2. Complementos personales:

1. 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 14 pagas o 425 días, según se trate de trabajadores de nómina mensual o diaria, respectivamente.

2.1.3 Complementos de puesto de trabajo:

1. Nocturnidad.

Es el complemento de naturaleza funcional que, sin carácter consolidable, se percibe por el hecho de trabajar en jornada ordinaria entre las 22.00 horas de la noche y las 06.00 horas 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.

3. Plus comida.

Es el complemento de naturaleza funcional, que percibe todo el personal 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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. Retén 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 2 trabajadores de la plantilla (compuestos por la plantilla de interior más los designados según el artículo 17) estén de retén el sábado, el domingo y los festivos de esa semana. El retén 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 retén es de las 06.00 a las 22.00 horas excepto cuando se trabaje el sábado que será de las 14.00 a las 22.00 horas puesto que al trabajar ya se atenderán las necesidades del bombeo.

Cada año, en el mes de diciembre se elaborará previa participación y consulta del delegado de personal, un cuadrante que distribuya de forma rotatoria cada semana a los 2 trabajadores afectados, procurando repartir las semanas con festivos.

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

El valor del concepto Reten Bombeo, ya sea 06.00 a 22.00 horas o 14.00 a 22.00 horas, se detalla en tablas.

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

8. Plus turnidad.

Es el complemento de naturaleza funcional, que se percibe 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.

9. Retén laborable.

Se establece el Retén laborable con el fin de atender cualquier incidencia en el bombeo, en los momentos que no hay personal en la mina.

El retén laborable se percibirá por día efectivamente trabajado, por cada uno de los operarios designados a tal fin.

El equipo de Retén laborable, estará compuesto por 3 operarios, siendo su inclusión en el equipo voluntaria. Una vez aceptada, su permanencia será obligatoria.

En caso de ampliarse la plantilla de mina se podrán establecer turnos rotativos entre todo el personal designado, percibiendo este retén un máximo de 3 personas.

Las horas de presencia del grupo de retén fuera de su jornada habitual, se contabilizarán como horas extras.

Entre el personal designado se establecerá un grupo de retén, compuesto por 2 personas. Este grupo de retén se establecerá de forma rotativa a fin que los retenes a realizar queden repartidos equitativamente entre todo el personal designado.

El personal perteneciente al grupo de retén, tendrá la obligación de estar localizable y dispuesto a incorporarse al trabajo para atender las necesidades de bombeo, en un plazo máximo de media hora.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

Si una persona adscrita al retén no pudiera ser localizada por cualquier causa imputable a ella, perderá los derechos del Plus Retén laborable de la semana. En caso de reincidencia, se procederá a darle de baja del servicio de retén.

En periodos de vacaciones y/o bajas del personal designado, se sustituirá del personal ausente con personal alternativo o repartirá la percepción del importe correspondiente a la totalidad de personal designado, entre el personal designado operativo.

La dirección se reserva el derecho de suprimir el grupo de retén o de modificar su funcionamiento si la organización del trabajo así lo requiriera.

2.1.5 Pagas extraordinarias:

Se establecen 2 Pagas extraordinarias, que se abonarán en el mes de junio y la semana anterior a la fiesta de Navidad.

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 adicional 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 2016-2018 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 I.

Clasificación Laboral.

Grupo profesional 5: vigilante, jefe equipo, jefe administrativo.

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 Retén bombeo.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

- 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.

- 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 (Carnet 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 para 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

- 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.

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

Jefe administrativo:

El titular de esta categoría planifica y supervisa, siguiendo las políticas, normas y procedimientos de la empresa, el funcionamiento y actividad de la unidad administrativa.

Entre otras tareas a realizar, se destaca:

- Organiza y dirige el trabajo del personal administrativo (contabilidad, costes, personal, aprovisionamientos, finanzas, comercial, tráfico y almacenes).

- Controla y supervisa la ejecución de los trabajos asignados, cuidando que los mismos se desarrollen de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

- Analiza y resuelve los problemas específicos, al margen de la rutina ordinaria, que se plantean en la unidad que dirige.

- Elabora los informes periódicos sistematizados, así como los que, a petición de la Dirección, se consideren necesarios para el conocimiento del desarrollo de los trabajos y marcha de la unidad.

- Coordina, en caso necesario, las actividades de su unidad con los responsables de otras unidades.

- Supervisa y ejerce diferentes controles sobre el personal a su cargo.

- Tendrá un amplio conocimiento de los procedimientos administrativos, para en caso necesario, sustituir al personal administrativo.

- Presentación a distintos organismos oficiales (Agencia Tributaria, Seg. Social, etc.) de la información necesaria para la marcha regular de la

Exigencias y responsabilidad:

- Formación equivalente a Licenciatura de Grado Medio específico, completada con experiencia profesional.

- Mando jerárquico sobre los administrativos que tenga en su unidad.

- Responsabilidad de ejecución de las órdenes de trabajo, que desarrolla habitualmente con alto grado de autonomía, siguiendo el marco de la política y normas de la empresa, así como los procedimientos administrativos y legislación que afecta a su área.

Grupo profesional 4: rozador, especialista fbca 1ª y of. 2ª administrativo:

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

- 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. Carnet de maquinara 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.

Especialista fbca 1ª:

El titular de esta categoría es conocedor y competente de la totalidad del proceso de producción en la planta, incluidos todos los equipos y máquinas.

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.

- 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.

- Realizar las tareas correspondientes al Especialista Fábrica, siempre con un mayor grado de responsabilidad y autonomía.

- Desarrollar labores correspondientes al Jefe de Equipo, en los momentos que pueda encontrarse ausente (bajas, vacaciones, etc.), asumiendo las tareas de organización del personal de fábrica.

Exigencias y responsabilidad: Nivel básico de conocimientos equivalentes a ESO. Carnet de maquinara minera de exterior o carnet de manejo de carretillas.

- Conocimiento del funcionamiento de los equipos e instalaciones a su cargo, así como del proceso productivo que controla.

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

- En los momentos en que realice labores correspondientes al Jefe de Equipo, mando jerárquico sobre los trabajadores que integran su equipo de trabajo.

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

- 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.

Grupo profesional 3: especialista fábrica, conductor camión, aydte. rozador y of. 3ª administrativo:

Conductor camión:

El titular de esta categoría está 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. Carnet 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.

Ayudante rozador: El titular de esta categoría está 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. Carnet 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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. Carnet de maquinara minera de exterior o carnet 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.

Oficial 3ª administrativo:

El titular de esta categoría realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones, aun 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.

Grupo profesional 2: ayte. especialista fábrica y aux. administrativo

Ayudante especialista fábrica:

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

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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. Carnet de maquinara minera de exterior o carnet de manejo de carretillas.

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

Aux. 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 II.

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

Disposiciones.

Primera. 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.

Segunda. Clases de ayudas y clasificación de estudios.

Clase P: Preescolar.
Clase A: Educación Primaria.
Clase B: ESO, Bachillerato y FP de 1er y 2º grado, asimilados e idiomas.
Clase C: Diplomaturas, Escuelas Técnicas Medias, FP de grado superior y asimilados.
Clase D: Facultades Universitarias, Escuelas Técnicas Superiores y asimilados.
Clase I: Idioma en academia oficial.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

Ayudas minusválidos:

Se establecen 3 clases de ayuda:

Ayuda general:

Se concederá a todos aquellos a quienes, 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.

Tercera. 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.

Cuarta. 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 justificará 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.

Quinta. Importe de las ayudas curso 2016-2017.

Ayuda al estudio	P	A	B	C	D
Curso completo	40,20	80,08	113,52	146,64	213,12

Becas trabajadores	A	B	C	D	I
Curso completo	101,89	142,63	178,30	229,25	101,89

Ayuda minusválidos (curso completo):

- Por cada hijo minusválido: 2.967,67 EUR.
- Cónyuge, padres, hermanos: 741,93 EUR.

Sexta. Solicitudes. Aplicación en nómina.

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 nómina de noviembre de cada año.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

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.

ESTRUCTURA SALARIAL AÑO 2016.
(Incr. Convenio 2016 (0,5%) IPC = 0 + 0,5 = 1,005).

Clasificación laboral.

Nivel	Fábrica	Mina	Administración
5	Jefe de Equipo	Vigilante	-
4	Especialista Fbca. 1ª	Rozador	Oficial 2ª
3	Especialista Fábrica	Cond. Camión. Ayte. Roz	Oficial 3ª
2	Ayte. Espta. Fábrica	-	Aux. Admva

Tabla salarial.

Nivel	Salario base	Plus calidad	Total anual
5	11.930,97	15.422,92	27.353,88
4	10.389,85	11.882,49	22.272,34
3	9.985,27	11.403,30	21.388,57
2	8.367,03	10.370,25	18.737,28

Complementos:

Plus comida: 7,91.
Nocturnidad: 7,91.
Plus festivos: 45,73.
Retén fest.: 54,71.
Retén sábado: 10,94.
Retén laborable: 6,50.
Turnidad: 4,54.

Plus disponibilidad.

Nivel	Por día trabajado	Disponibilidad "A"
5	9,19	18,38
4	8,77	17,54
3	8,35	16,69
2	-	13,25

Horas extraordinarias.

Nivel	Importe
5	18,38
4	17,54
3	16,69
2	13,25

Gratificación objetivos (Todos los niveles): 2,30 EUR/100 tns vendidas.

Premio estímulo prevención accidentes.

Tramo ACC: 422,69.
Tramo BAJA: 278,53.

Premio estímulo no absentismo (Tramo BAJA): 278,53 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062017000305

ESTRUCTURA SALARIAL AÑO 2017.
(Incr. Convenio 2016 (2,1%) IPC = 1,6 + 0,5 = 1,021).

Clasificación laboral.

Nivel	Fábrica	Mina	Administración
5	Jefe de Equipo	Vigilante	-
4	Especialista Fbca. 1ª	Rozador	Oficial 2ª
3	Especialista Fábrica	Cond. Camión. Ayte. Roz	Oficial 3ª
2	Ayte. Espta. Fábrica	-	Aux. Admva

Tabla salarial.

Nivel	Salario base	Plus calidad	Total anual
5	12.181,52	15.746,80	27.928,31
4	10.608,04	12.132,02	22.740,06
3	10.194,96	11.642,77	21.837,73
2	8.542,74	10.588,03	19.130,77

Complementos.

Plus comida: 8,08.
Nocturnidad: 8,08.
Plus festivos: 46,69.
Retén fest.: 55,86.
Retén sábado: 11,17.
Retén laborable: 6,64.
Turnidad: 4,63.

Plus disponibilidad.

Nivel	Por día trabajado	Disponibilidad "A"
5	9,38	18,76
4	8,95	17,90
3	8,52	17,05
2	-	13,53

Horas extraordinarias.

Nivel	Importe
5	18,76
4	17,90
3	17,05
2	13,53

Gratificación objetivos (Todos los niveles): 2,35 EUR/100 tns vendidas.

Premio estímulo prevención accidentes.

Tramo ACC: 431,57.
Tramo BAJA: 284,38.

Premio estímulo no absentismo (Tramo BAJA): 284,38 EUR.

Barcelona, 14 de juny de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000305