

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de sector de la fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2010-2011-2012

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni és d'aplicació a tota la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit funcional

Les estipulacions del Conveni són de compliment obligat a totes les empreses dedicades a la importació, exportació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca.

Article 3. Àmbit personal

El Conveni s'aplica a tot el personal que presta serveis a les empreses assenyalades a l'article anterior, amb excepció d'aquelles persones que exerceixen funcions que no tenen caràcter laboral, d'acord amb les lleis vigents.

Article 4. Vigència i duració

Aquest Conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2010, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), i romandrà vigent fins a 31 de desembre de 2012.

Article 5. Rescissió i revisió

La denúncia que proposa la revisió o la rescissió del conveni s'ha de presentar als Serveis Territorials del Departament de Treball de la Generalitat, a Tarragona, mitjançant les centrals sindicals o les associacions d'empresaris, amb tres mesos de temps a la data de la seva finalització o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6. Compensació i absorció

Les millores contingudes en aquesta revisió, així com les establertes en convenis anteriors, formen un tot orgànic i indivisible i s'han de considerar globalment. Les condicions retributives compensen i absorbeixen en còmput anual, qualsevol de les establertes per les empreses i en relació amb les que poden promulgar-se en el futur per disposicions legals, només tenen eficàcia i s'apliquen, quan considerades en el seu conjunt i en còmput anual, superen les condicions del conveni, valorades també anualment i global.

Article 7. Comissió Paritària

Aquesta Comissió, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del Conveni, és formada per tres vocals de cada part. Les parts negociadores convenen assabentar la Comissió de totes les discrepàncies i els conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació del conveni, perquè aquella pugui emetre el dictamen o actuar de manera reglamentària, sense perjudici de seguir la via administrativa o judicial corresponent.

Atesa la situació d'ocupació actual s'ha de procurar la no-realització d'hores extraordinàries. Ambdues parts convenen que, si sorgeixen discrepàncies sobre el tema, se sotmetran a la Comissió Paritària perquè immediatament trobi una solució al problema.

Article 8. Personal de temporada o eventual

Es considera treballador temporero el contractat per la totalitat de la campanya o part d'aquesta. El personal eventual és contractat per a feines circumstancials i per raons de la producció, sense que la seva durada pugui excedir de 12 mesos l'any. En aquest cas el període màxim en el qual es podran realitzar, en atenció al caràcter estacional de l'activitat que les dites circumstàncies es puguin produir, serà de 18 mesos.

El personal eventual i el temporero cessarà al finalitzar el contracte, que haurà de ser per escrit, i tindrà dret a rebre una indemnització que serà equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar 8 dies de salari per any treballat, amb preavis de 8 dies naturals.

Als efectes de contractació del personal temporero, es determina que la campanya en els magatzems de fruita seca ha de ser dividida en tres subtemporades, segons les dates següents: del 15 d'agost al 15 de desembre; del 15 de gener al 31 de març i del 15 d'abril al 15 de juliol. Les feines que es puguin presentar a les empreses durant la resta de l'any tenen la consideració de circumstancials o anormals i, consegüentment, el personal que sigui contractat, ha de tenir la consideració d'eventual, d'acord amb el paràgraf 4, article 5 de la Reglamentació de Treball, en concordança amb l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i el Decret de 17 d'octubre de 1980.

Article 9. Jornada laboral

La jornada setmanal de feina i en jornada partida ha de ser establerta legalment, de dilluns a divendres, llevat per les empreses dedicades a l'escolofolat i torrefacte en què la jornada laboral és de dilluns a dissabte, llevat dels mesos de juny, juliol, agost i setembre, i vuit dissabtes més, que han de ser escollits per l'empresa, i en aquest temps d'excepció la jornada de dilluns a divendres. La jornada anual serà de 1.796 hores.

Article 10. Festes laborals

Tenen la consideració de dies festius, pagables i sense recuperació, els assenyalats en les disposicions legals vigents.

Article 11. Condicions salarials

Els salaris acordats en aquest Conveni s'especifiquen en llistes per categories i conceptes, a la taula salarial adjunta.

Altres condicions econòmiques:

El plus de transports o de distància és de 20,42 euros al mes i es concedeix de forma generalitzada a tot el personal amb independència de tenir-ne dret o no i serveix per a compensar les despeses i el temps de desplaçament per anar al lloc de feina; per la seva naturalesa d'indemnització o bestreta no cotitza a la Seguretat ni s'ha de tenir en compte en les pagues extres i els beneficis.

L'antiguitat s'ha d'aplicar sobre els salaris base nous establerts a la taula salarial a raó de triennis al 3% amb un màxim de vuit triennis en cada categoria.

Article 12. Període de prova

Per al personal tècnic i els empleats no ha d'excedir de tres mesos; un mes pels Subalterns i obrers, i per al personal no qualificat (peons) no ha de superar les dues setmanes.

Quan s'estableixi el període de prova és preceptiu fer-lo constar per escrit, en el contracte de treball.

Article 13. Contractacions de personal

La redacció dels contractes ha de respectar els models vigents segons la legislació en vigor.

Article 14. Retribució dels treballadors eventuais i els temporeros

De conformitat amb el que preveu l'article 26 de la derogada reglamentació de treball de la fruita seca, el personal eventual i de campanya ha de percebre el sou base incrementat en un 15% i la resta dels conceptes, segons la taula.

Article 15. Llicències

El treballador que avisi amb temps prudencial i amb la justificació corresponent, pot faltar o absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per alguns dels motius i durant el temps mínim que s'exposa tot seguit:

a) En cas de matrimoni o de constitució d'unió estable de parella en els termes establerts per la Llei 10/1998 de 15 de juliol d'unió estable de parella de Catalunya, 15 dies naturals a tot el personal. L'esmentat permís no serà acumulable per al cas en que les parelles de fet que hagin gaudit del present permís contreguin matrimoni amb posterioritat.

b) Durant 2 dies, que es poden ampliar a tres més, segons la distància, quan el treballador necessiti realitzar algun desplaçament per

això, en els casos d'infantament de l'esposa o malaltia greu o mort del cònjuge, fills, pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans.

c) 1 dia per trasllat del domicili actual.

d) Durant el temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'ha d'observar allò que disposi quant a durada o absència i a la seva compensació econòmica.

e) Pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats per la llei.

f) Fins a 20 hores retribuïdes a tot el personal que s'hagi d'examinar per obtenir el carnet de conduir.

g) En la línia de reducció de la jornada laboral anual de dos dies per assumptes propis, que en cap cas podran sol·licitar-se en l'espai de temps comprès entre l'1 de setembre i el 15 de gener de cada any.

D'acord amb l'article 2 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, es reduirà la jornada per motius familiars:

Les treballadores per alletament d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís el podrà gaudir indistintament el pare o la mare, en el cas de que ambdós treballin.

El treballador o la treballadora que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la minva proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix, i que no desenvolupi activitat retributiva. La reducció de la jornada contemplada en aquest conveni constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament d'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'alletament i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats a) i b) d'aquest article, correspondrà al treballador, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador haurà d'avisar prèviament l'empresari, amb quinze dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats a i b d'aquest article es resoldran per la jurisdicció competent mitjançant el procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

Les parelles de fet que acreditin la seva situació amb els requisits que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC 23.7.1998) tindran als efectes d'aquest article els mateixos drets que els matrimonis. No obstant l'anterior, en el supòsit que aquestes parelles de fet contraguin entre si posterior matrimoni, no tindran dret a la llicència per matrimoni si han gaudit anteriorment la llicència corresponent per la constitució de la parella de fet.

Nou punt d)

Acumulació del Permís d'alletament:

Per a aquelles treballadores que una vegada finalitzat per esgotament el termini assenyalat legalment com a període de baixa per maternitat i s'acullin a la reducció de jornada per alletament i sol·licitin l'acumulació de la mateixa, tindran 14 dies laborables continuats de permís per alletament, millorant-se d'aquesta forma l'establert en la legislació d'aplicació per a aquest tipus de situacions. Aquest permís pot ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas de que tots dos treballin.

Article 16. *Vacances*

En concepte de vacances, les empreses han de concedir 30 dies naturals als treballadors que faci un any que treballen a l'empresa, i

en cas de no fer aquest període de temps, la part proporcional que correspongui.

Article 17. *Gratificacions extraordinàries*

Tots els treballadors tenen dret, com a mínim a 2 gratificacions extres l'any, amb motiu del mes de juliol i de les festes de Nadal a raó de 23 dies de salari real per cada paga; els treballadors de temporada i els eventuals han de percebre les gratificacions en proporció dels dies treballats. La paga de juliol es farà efectiva durant la primera setmana del mes esmentat.

Per tal d'eleva el nivell cultural del treballador o de la seva família, s'estableix un ajut al foment de la cultura que consisteix en l'import de 18 dies de salari real a cada treballador, que s'han d'abonar amb motiu de la festivitat del 25 de setembre.

Pels treballadors temporals i per tal de cercar l'equiparació retributiva amb els treballadors fixos s'estableix que aquesta paga ha de ser equivalent a 18 dies de salari real.

Article 18. *Participació en beneficis*

En concepte de participació en beneficis, el personal tècnic i administratiu ha de percebre una mensualitat i el personal obrer, 23 dies de salari real. S'ha d'abonar amb motiu de la festivitat del 19 de març.

Els treballadors temporals han de percebre segons la seva destinació una quantitat en aquest concepte, que ha de ser equivalent a 30 dies de salari real per al personal d'oficina i de 23 dies de salari real per al personal obrer.

Article 19. *Dietes per desplaçament*

Per a l'any 2010, la quantia de la dieta es fixa en 47,44 euros la dieta sencera i 22,91 euros la mitja dieta i s'ha d'abonar en el supòsit que el treballador sigui desplaçat fora de la població i terme municipal on és situat el centre de treball. Els anys 2011 i 2012 es revisarà conforme l'article 25.

Si el treballador utilitza pel desplaçament el seu vehicle privat rebrà a més 0,30 euros per quilòmetre.

Article 20

El personal fix ha de rebre dues peces de roba de feina cada any; si l'empresa no compleix amb aquesta obligació ha d'abonar l'import d'aquestes peces de roba a raó de 71,53 euros cadascuna a finals d'any. Els anys 2011 i 2012 l'import esmentat s'ha de revisar d'acord amb l'article 25.

El personal que no té la consideració de fix ha de rebre una peça de roba per usar-la durant 6 mesos. En cas de cessar abans de finalitzar aquest termini, la seva obligació és obligatòria en la data del seu cessament, i en cas d'incompliment l'empresa li pot descomptar el seu import a raó de la quantitat establerta en aquest Conveni, a l'abonar-li la liquidació.

Article 21. *Malaltia i accident laboral*

En cas de malaltia justificada degudament per la baixa mèdica i sense internament el personal, a més de les prestacions de la Seguretat Social que li corresponguin, té dret a percebre de l'empresa una prestació complementària consistent en el 15% del seu salari base i l'antiguitat.

Aquesta prestació s'ha de percebre a partir dels 15 dies de la baixa mèdica i fins al final de la contingència que la motiva. Se sobreentén que el seu abonament concedeix l'empresa a sotmetre el seu perceptor a la inspecció mèdica.

En cas d'internament per intervenció quirúrgica i a compte de la Seguretat Social deguda a malaltia, l'empresa ha de completar a càrrec seu el salari real que el productor percebia trobant-se en actiu mentre duri aquest internament.

Els treballadors que acudeixen al metge de capçalera, han de gaudir de forma retribuïda, del temps que justifiquen fins a 2 hores, sempre que l'horari de consulta del metge sigui plenament coincident amb la jornada del treballador.

En situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball s'abonarà el 100% del salari total del conveni corresponent al grup

professional del treballador, sense perjudici de que per aplicació de les normes aplicables als accidents de treball tingui dret a percebre quantitat superior, en aquest cas s'aplicarà la superior que correspongui.

Article 22. *Activitats sindicals*

Les empreses se sotmeten a les normes legals que regeixen actualment.

Article 23. *Seguretat i higiene*

El Comitè d'empresa o els delegats de personal han d'assumir expressament les tasques de vigilància i control en matèria de seguretat i higiene en el treball.

Les empreses facilitaràn anualment una revisió mèdica a la totalitat dels treballadors.

Article 24. *Revisió salarial*

L'increment salarial des de l'entrada en vigor del present conveni fins al 31/12/2010 serà de l'1'5% fix sense clàusula de revisió alguna a la finalització del període.

Per a l'any 2011 es pacta un increment salarial del 2% fix.

Per a l'any 2012 es pacta un increment salarial del 2,5% fix.

Un cop finalitzat l'any 2012, si la suma del IPC, per al conjunt nacional publicat per l'INE (Institut Nacional d' Estadística) o organisme que el substitueixi, corresponent als anys 2011 i 2012, sigui superior al 4'5% s'actualitzaran les taules salarials en el % en que l'esmentada suma excedeixi i fins a un màxim de l' 1'25%.

L'esmentada quantitat excedent, (en cas de produir-se tal situació), es pagarà amb efectes del mes de gener de 2013 i amb independència de l'acord al que es pugui arribar en el Conveni de l'any 2013 per a l'anomenada anualitat.

Article 25. *Categories professionals*

S'estableix un sistema de classificació professional per al personal obrer, integrat pels 6 grups professionals següents:

Grup professional 1

Activitats principals:

Control general, amb dependència directa de l'empresari o del seu representant, dels processos generals de la indústria i tenir cura de la bona conservació de la maquinària i dels materials. Distribució de tasques entre el personal, amb comandament directe sobre tots els treballadors i treballadores d'una fàbrica, d'una àrea o d'una secció.

Trasllat de la informació sobre la situació de la fàbrica i l'evolució de la producció a l'empresari o al seu representant.

Grup professional 2

Activitats principals:

Conducció per les vies públiques de vehicles per al maneig dels quals cal els permisos de les classes B i C, s'ha d'estar en possessió d'aquests i tenir coneixements sumaris de mecànica.

Direcció del condicionament de la càrrega en el vehicle.

Ocasionalment, en el cas de no tenir treball del tipus esmentat en l'apartat anterior, realitzar tasques pròpies del grup professional 3.

Realitzar tasques de manteniment de les instal·lacions i equips, entre d'altres les de mecànica, electricitat, electrònica, fontaneria, feina de paleta, pintura, i totes les altres similars, dutes a terme a nivell d'ofici plenament desenvolupat.

Grup professional 3

Activitats principals:

Maneig, posada en funcionament, revisió, solució d'incidències i manteniment simple de les línies d'elaboració i envasament de fruits secs, amb la capacitat del treballador/a per prestar els seus serveis en una o dues línies simultàniament, i desenvolupar les seves funcions de qualsevol forma, línia o instal·lació d'elaboració o envasament de la fàbrica, o de tota la secció a la qual pertany, excepte les compreses en l'apartat següent.

Maneig, posada en marxa, revisió, solució d'incidències i manteniment bàsic d' almenys una línia d'elaboració i envasament de fruits secs que, per la seva complexitat tècnica,

obligui a una especial diligència o sigui necessari que el responsable tingui coneixements o aptituds superiors als exigits per desenvolupar les mateixes tasques en les altres línies d'envasament de la mateixa fàbrica o secció.

Realitzar l'autocontrol i/o col·laboració en el control de qualitat del producte acabat.

Supervisar tot seguit el treball realitzat pel personal de la línia, distribuint les tasques ordinàries i senzilles entre el personal, sota les ordres directes del supervisor o encarregat de secció.

Grup professional 4

Activitats principals:

Maneig, posada en funcionament, revisió, solució d'incidències i manteniment bàsic d' almenys una línia d'elaboració i envasament de fruits secs que no sigui necessari tenir coneixements especials ni aptituds, ni tampoc d'una diligència superior a la que calgui desenvolupar aquestes tasques en les altres línies d'envasament de la mateixa fàbrica o secció.

Col·laborar amb els responsables de línia d'elaboració i envasament de fruits secs, en les feines del lloc que comportin un cert grau de complexitat quan es produeixi amb aquests amb el maneig d'una o dues línies.

Dur a terme les feines d'autocontrol quan se responsabilitzin del funcionament d'una línia d'elaboració i envasament de fruits secs.

Grup professional 5

Activitats principals:

Realitzar feines de transport interior de mercaderies, càrrega i descàrrega de camions, i trasllats de matèries primeres, materials i producte acabat, en l'interior de la fàbrica o als seus voltants, o entre magatzems. Tot això amb capacitat i coneixements suficients per a la utilització de carretons elevadors i qualsevol altre vehicle i/o aparells per al transport intern i emmagatzematge.

Emmagatzematge de les línies d'elaboració i envasament de fruits secs.

Emmagatzematge de matèries primeres, materials i producte acabat, tenint cura de l'ordre, neteja i bon estat de les distintes instal·lacions destinades a l'emmagatzematge.

En general, totes aquelles missions i feines similars a les anteriors en allò substancial, i d'altres que hi estiguin relacionades.

Grup professional 6

Activitats principals:

Tasques senzilles de manipulació de fruits secs per al desenvolupament del qual no sigui necessari tenir coneixements especials, superiors als adquirits per mitjà de l'entrenament en el propi lloc de treball durant el període inicial de desenvolupament de les funcions del lloc, sense responsabilitats de control ni distribució del treball.

Tasques de neteja.

Tasques pròpies de qualsevol ofici, a nivell d'empleat no qualificat o peó.

Article 26. *Normes supletòries*

En allò no previst en aquest Conveni, i en concret respecte al règim disciplinari cal atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels treballadors i l'Acord sobre cobertura de buits signat per les associacions empresarials i sindicals més representatives en data 7 d'abril de 1997 (Butlletí Oficial de l'Estat de 9 de juny de 1997).

Article 27. *Reconeixement igualtat*

Es reconeix expressament la igualtat entre l'home i la dona en igualtat de feina per la qual cosa han de percebre el mateix salari. Es reconeix expressament el dret d'accés de la dona a totes les seccions i les categories professionals.

Article 28. *Assegurança*

Les empreses han de concertar una assegurança pels casos de mort o d'incapacitat permanent absoluta, derivada d'accident de treball, per la quantia de 25.518 euros durant tota la vigència del conveni. Ambdues parts estableixen que aquesta clàusula té efectivitat a partir dels 30 dies de publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

Article 29

El treballador que voluntàriament causi baixa a l'empresa i en quedi totalment desvinculat a l'edat de 60 anys, percebrà de l'empresa 2.679,02 euros; als 61 anys, 2.571,84 euros; als 62 anys, 2.464,65 euros; als 63 anys, 2.357,50 euros; als 64 anys, 2.250,34 euros.

Per percebre aquestes quantitats, és requisit imprescindible acreditar una antiguitat mínima a l'empresa de 8 anys. Aquests imports es revisaran als anys 2011-2012 de conformitat amb el que disposa l'article 25.

Article 30. Règim disciplinari

Les faltes es classifiquen en lleus, greus o molt greus atenent la seva importància. Es consideraran faltes les accions o omissions que suposin trencaments o desconeixement dels deures imposats per les disposicions vigents i en especial per aquest Conveni. Així mateix es consideraran faltes les infraccions de qualsevol norma o disposició dictada en particular per l'empresa.

Faltes lleus:

De dues a tres faltes de puntualitat durant un període de 60 dies naturals sense causa justificada.

No cursar en el termini de tres dies la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

L'abandonament del treball sense causa justificada per temps breu (No es consideraran abandonament les sortides al WC).

La falta de netedat personal quan pugui afectar el procés productiu de l'empresa.

L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció del riscs laborals, sempre que manqui de transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

Faltes greus:

De quatre a sis faltes no justificades de puntualitat en un període de 60 dies naturals.

Faltar d'un a dos dies sense justificació en un període de 60 dies naturals. S'entendrà com a justificació la notificació verbal del motiu de la falta si es realitza dins del mateix dia de l'absència i després es justifica.

La imprudència en acte de feina.

La reincidència de 5 faltes lleus encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un semestre i havent existit comunicació escrita.

Incompliment d'obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals quan tal incompliment origini risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.

La falta de netedat personal de forma reiterada quan pugui afectar el procés productiu de l'empresa.

Faltes molt greus:

Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en sis mesos.

La indisciplina o desobediència en la feina.

La persecució moral i sexual.

La imprudència en acte de treball si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avarada per a les instal·lacions, serà considerada com a molt greu.

La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal. A aquests efectes es considerarà rendiment normal el pactat per a cada lloc de treball i si no el que a cada moment i de forma continua es vagi obtenint en mitjana mensual el treballador.

Per a l'aplicació d'aquesta clàusula el treballador afectat haurà de tenir coneixement, amb caràcter previ i per escrit del rendiment normal.

Faltar al treball 3 dies o més sense causa justificada durant un període de 60 dies naturals.

Embraguesa habitual i toxicomania.

La transgressió de la bona fe contractual.

Ofenses verbals o físiques als superiors, companys de treball clients o proveïdors en l'empresa.

Fumar a les instal·lacions de l'empresa, llevat de les que estiguin designades per a això.

La reincidència de 5 faltes greus dins d'un semestre

Sancions:

Les sancions que procedeixin imposar en cada cas, segons les faltes comeses seran les següents:

Per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.

Per faltes greus:

1. Amonestació per escrit.
2. Suspensió de sou i feina de fins a 15 dies.

Per faltes molt greus:

1. Amonestació per escrit.
2. Suspensió de sou i de feina de fins a 2 mesos.
3. Acomiadament.

Prescripció

Les faltes comeses pels treballadors prescriuen: als deu dies hàbils les lleus, als vint dies hàbils les greus i als seixanta dies hàbils les molt greus, comptats a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 31. Procediment de solucions de conflictes

Pels casos de discrepàncies sorgides arran de la manca d'acord després del període de consulta referent a les clàusules d'inaplicació en el tema econòmic, o en matèria de modificació substancial de condicions de treball, ambdues parts estaran subjectes a l'arbitratge mitjançant el Tribunal Laboral de Catalunya, a on prèviament se consensuarà un àrbitre.

Taules salarials 2008-2009

Increment del 1,5 fitxa pel 2010

Increment del 2 fitxa pel 2011

Increment del 2,5 fitxa pel 2012

Categories

Personal administratiu	Salari base			Plus transport			Plus conveni			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Cap de 1a	581,30	592,93	607,75	20,42	20,83	21,35	843,39	860,26	881,77	1.445,12	1.474,02	1.510,87
Cap de 2a	581,30	592,93	607,75	20,42	20,83	21,35	792,78	808,64	828,85	1.394,50	1.422,39	1.457,95
Oficial de 1a	581,30	592,93	607,75	20,42	20,83	21,35	690,49	704,30	721,91	1.292,22	1.318,06	1.351,01
Oficial de 2a	575,39	586,90	601,57	20,42	20,83	21,35	646,08	659,00	675,47	1.241,89	1.266,73	1.298,40
Auxiliar	575,39	586,90	601,57	20,42	20,83	21,35	340,78	347,59	356,28	936,59	955,32	979,21

Categories

	Salari base			Plus transport			Plus conveni			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Personal administratiu												
Aspirant 18a	575,39	586,90	601,57	20,42	20,83	21,35	173,23	176,69	181,11	769,04	784,42	804,03
Aspirant 16 y 17a	459,06	468,24	479,95	20,42	20,83	21,35	191,15	194,97	199,85	670,63	684,04	701,15

	Salari base			Plus transport			Plus conveni			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Personal obrer												
Grup professional 1	19,17	19,56	20,05	0,68	0,70	0,71	26,44	26,97	27,64	46,30	47,22	48,41
Grup professional 2	19,17	19,56	20,05	0,68	0,70	0,71	21,98	22,42	22,98	41,84	42,67	43,74
Grup professional 3	19,17	19,56	20,05	0,68	0,70	0,71	21,16	21,58	22,12	41,02	41,84	42,88
Grup professional 4	19,17	19,56	20,05	0,68	0,70	0,71	12,49	12,74	13,05	32,34	32,99	33,81
Grup professional 5 (carretoner)	19,17	19,56	20,05	0,68	0,70	0,71	15,99	16,30	16,71	35,84	36,56	37,47
Grup professional 6 (manipuladora)	19,31	19,69	20,19	0,68	0,70	0,71	4,51	4,60	4,71	24,50	24,99	25,61

El salari del personal obrer es por 452 dies

El salari del personal de administració es por 454 dies

Annex 2010		Annex 2011		Annex 2012	
Dieta	47,44 euros	Dieta	48,38 euros	Dieta	49,58 euros
Mitjà dieta	22,91 euros	Mitjà dieta	23,36 euros	Mitjà dieta	23,94 euros
Quilometres	0,30 euros	Quilometres	0,30 euros	Quilometres	0,30 euros
Roba treball	71,53 euros	Roba treball	72,96 euros	Roba treball	74,78 euros

Article 29		Article 29		Article 29	
60 anys	2.679,02 euros	60 anys	2.732,60 euros	60 anys	2.800,91 euros
61 anys	2.571,84 euros	61 anys	2.623,27 euros	61 anys	2.688,85 euros
62 anys	2.464,65 euros	62 anys	2.513,94 euros	62 anys	2.576,78 euros
63 anys	2.357,50 euros	63 anys	2.404,65 euros	63 anys	2.464,76 euros
64 anys	2.250,34 euros	64 anys	2.295,34 euros	64 anys	2.352,72 euros

2011/14835 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació
Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ

de 15 de desembre de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SLU, per als anys 2009 - 2013 (codi de conveni núm. 4302851).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SLU, subscrit per les parts negociadores en data 3 d'octubre de 2011, i presentat per les mateixes parts en data 16 de novembre de 2011, i de conformitat amb el que estableixen 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, i l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'estatut d'autonomia de Catalunya,

Resolc:

-1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SLU, per als anys 2009 - 2013 (codi de conveni núm. 4302851), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

-2 Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni

Tarragona, 15 de desembre de 2011. – El director dels Serveis Territorials, e.f., P.A. (Per Resolució del secretari general de data 06/07/2011), la cap del Servei de Coordinació, M. del Pilar Alier Cortés.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, SLU.
PARA LA PROVINCIA DE TARRAGONA PARA LOS AÑOS
2009-2010-2011- 2012-2013

Capítulo primero
Disposiciones generales

1. *Ámbito personal*

El presente Convenio colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, SLU adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Tarragona.

No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas con la empresa condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio colectivo, como consecuencia del carácter especial de las funciones que desarrolle, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en los restantes.

Quando estas condiciones económicas individuales resulten en su conjunto y en cómputo anual, una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del presente Convenio colectivo, el incremento salarial que en éste se establezca, sólo será vinculante sobre lo establecido como retribución de Convenio y no sobre el exceso.

2. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, SLU mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en la provincia de Tarragona.