

Grup professional V								
Categories professionals	3 anys	5 anys	9 anys	14 anys	19 anys	24 anys	29 anys	
Grumet	21,00	42,01	63,01	127,60	170,13	212,67	255,19	
Aspirants fins a 19 anys (inclòs)	21,00	42,01	63,01	127,32	169,76	212,20	254,63	
Aprentent/a de 16 a 17 anys	21,00	42,01	63,01	109,76	146,36	182,95	219,54	
Aprentent/a de 17 a 18 anys	21,00	42,01	63,01	124,50	166,00	207,51	249,00	
Aprentent de 18 a 19 anys	21,00	42,01	63,01	139,65	186,19	232,74	279,29	
Aprentent de 19 a 20 anys	21,00	42,01	63,01	143,43	191,24	239,06	286,88	
Aprentent/a de 20 a 21 anys	21,00	42,01	63,01	145,96	194,62	243,27	291,92	
Aprentent de 21 a 22 anys	21,00	42,01	63,01	148,49	197,98	247,48	296,98	

2011/122 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament de Treball - Serveis Territorials a Tarragona

Resolució

de 28 de desembre de 2010, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de galetes, de la província de Tarragona, des de l'1 d'abril del 2010 fins el 31 de desembre de 2011 (codi de conveni núm. 4300265).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de fabricants de galetes, subscrit per part del sector per l'Agrupació Provincial de Fabricants de Galetes de Tarragona i per part dels treballadors pels sindicats UGT, USOC i CCOO en data 10 de novembre de 2010 i presentat per les mateixes parts en data 18 de novembre de 2010, 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; 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 i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de galetes, de la província de Tarragona, des de l'1 d'abril del 2010 fins el 31 de desembre de 2011 (codi de conveni núm. 4300265), al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 28 de desembre de 2010. – La directora dels Serveis Territorials, e.f., P.A., la secretària dels SSTT, e.f. (art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestruc. de les deleg. territorials del Dep. de Treball), Rosa M^a Deler Castro.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LOS FABRICANTES DE GALLETAS DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Territorial*

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Tarragona, para todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, aún para aquéllas cuyo domicilio social radique en otra provincia.

Artículo 2. *Funcional*

Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas encuadradas en el Grupo de Fabricantes de Galletas, y obligará tanto a las empresas y centros de trabajo establecidos actualmente como a los de nueva instalación mientras rijan aquél.

Artículo 3. *Personal*

Queda incluida la totalidad del personal ocupado en la actualidad por las empresas, así como también todo el que ingrese durante su vigencia, exceptuando tan sólo las personas que por disposición legal estén excluidas.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2010, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será de 21 meses, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2.011, prorrogándose de año en año por tática reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. A la finalización del convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Artículo 5. *Revisión salarial*

El aumento salarial será, a partir del 1 de abril de 2010 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, del 1,125% sobre las tablas salariales.

Para el año 2011, se incrementará en un 1% hasta el 31 de diciembre de 2011. Dicho incremento se efectuará a cuenta del IPC real estatal del 2011 y se regularizará cuando el Gobierno lo de a conocer

Artículo 6. *Rescisión*

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Generalitat por las partes afectadas, Centrales Sindicales o Asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 7. *Garantía personal*

Se respetarán las situaciones personales actualmente existentes que con carácter global excedan del presente Convenio, significando condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por seis vocales, tres por cada una de las partes con el asesoramiento patronal y sindical firmantes.

Funciones.- Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Intentar la conciliación de los conflictos que se ocasionen con motivo de la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, que le sean planteados por las partes, sin perjuicio de los derechos establecidos en esta materia por la legislación vigente.
- c) Fijar, a petición de la parte interesada, el importe del Convenio correspondiente a categorías profesionales no incluidas en las tablas que figuran como Anexo.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Interpretación auténtica del Convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Con el fin de establecer una vía de contacto para el caso de necesitar comunicarse con la parte empresarial o social de la Comisión Paritaria, el domicilio social de dicha Comisión se establece en la sede de la empresa Big Drum, S.A., sita en la calle M. Milá i Fontanals s/n, 43205-Reus (Tarragona).

Artículo 9. Régimen de trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, respetándose las normas vigentes a este respecto. La diversificación del trabajo en la mayoría de las empresas afectadas por este Convenio no permite fijar unas bases comunes de productividad a las que puedan ajustarse las condiciones económicas que en el lugar correspondiente se determinan. Por lo tanto, las facultades de las empresas, como las de los/as trabajadores/as, en orden a un mejoramiento de las condiciones de trabajo o incremento de la rentabilidad, deberán basarse en fundamentales principios de buena fe y firme voluntad de relaciones humanas. Dentro de cada centro de trabajo deberán discurrir estas relaciones por cauces de entendimiento y estabilidad. No obstante, en las empresas en que sea factible la implantación de sistemas y métodos de trabajo, ya sea en su totalidad o sólo en alguna de sus secciones, podrán establecerse una vez oída la representación de los trabajadores y los afectados por la reforma.

Artículo 10. Categoría profesional

En cuanto a la definición y cometidos propios de cada categoría profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos y el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996, aprobado por resolución de 9 de mayo del mismo año (BOE nº 135), todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que dentro de cada empresa se pueda desarrollar un sistema interno de clasificación profesional

Artículo 11. Ascensos

Los Comités de empresa vigilarán que lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales y en las Leyes sea cumplido por parte de las empresas.

Sin perjuicio de lo anterior ambas partes acuerdan, respecto a los ascensos, la aplicación mientras dure su vigencia, de lo establecido en el art. 11 del Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1.996 aprobado por resolución de 9 de mayo del mismo año y publicado en el BOE nº 135.

Artículo 12. Ingresos de personal y períodos de prueba

Para el ingreso de personal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Para los/as trabajadores/as que ostenten las categorías establecidas en la tabla salarial 1 a 9, ambas inclusive y 15 se fija un período de prueba de 6 meses.

Para los/as demás trabajadores/as el período de prueba será de un mes cuando se suscriban contrato de trabajo por tiempo inferior a 4 meses y de 45 días para los contratos de duración superior a 4 meses.

Artículo 13. Finalización de contrato

El personal de campaña o eventual percibirán en compensación a su trabajo discontinuo, con independencia de la retribución asignada a su categoría, seis días del salario base por mes trabajado, que percibirán al finalizar el contrato. Este derecho lo perderá el/la trabajador/a que continúe prestando servicio en la empresa con la condición de fijo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 b) del TRET los contratos de campaña o eventuales podrán ser prorrogados por una sola vez, sin que la duración inicial del contrato y la prórroga pueda superar los doce meses, dentro de un período de dieciocho. En el

supuesto de utilizar la prórroga pactada, la empresa al finalizar su relación laboral abonará al trabajador/a una indemnización equivalente al salario de un día por mes trabajado.

Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el E.T. o en otras normas aplicables, los/las trabajadores/as recibirán en concepto de indemnización pactada en convenio, en el momento de su cese, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia de despido, y en función de los años de servicio, las siguientes cantidades:

De 10 a 15 años,	653,83 euros.
De 15 años y un día a 20 años	980,23 euros.
De 20 años y un día a 25 años	1305,60 euros.
De 25 años y un día a 30 años	1633,04 euros.
Superior a 30 años	1958,41 euros.

Artículo 14. Trabajadores/as interinos/as

Son los/las que sustituyen a otros/as de carácter fijo o eventual durante su ausencia por causas de enfermedad, accidente, o excedencia, y cesarán sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

En el contrato se hará constar el nombre del/la trabajador/a al/la que sustituye y el motivo de la sustitución.

Artículo 15. Personal fijo

Todo personal fijo que desee cesar en la empresa deberá avisar con quince días de antelación. El incumplimiento de este requisito en el plazo señalado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El llamamiento de los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se realizará por riguroso orden de antigüedad.

El retraso de la empresa en la liquidación llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado por la con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

Artículo 16. Jornada de trabajo y horario

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.786 horas de trabajo efectivo. En el caso de jornada continuada se tendrá derecho a 15 minutos de descanso para bocadillo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo. Debido a las necesidades de las empresas del ramo, especialmente en lo que respecta a la temporada, ambas partes pactan que durante la misma se podrán realizar un número superior al semanal, siempre de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as. Los/as trabajadores/as antes de finalizar el año natural conocerán el calendario laboral que será de aplicación el año siguiente.

Artículo 17. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los que veintuno ininterrumpidos se disfrutarán entre los meses de mayo y agosto y los nueve restantes en Navidad y Reyes.

Aquellos/as trabajadores/as que en el momento de empezar el período estival de vacaciones se hallen en situación de I. T. por contingencias comunes y profesionales podrán realizarlas posteriormente fijando la fecha de común acuerdo con la empresa y dentro del año natural.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18. Igualdad de la mujer

La empresa reconoce la igualdad de la mujer y por consiguiente el libre acceso a cualquier puesto de trabajo. La empresa garantizará el percibo de igual salario, en igual función o igual categoría sin dife-

rencia alguna por razón de sexo, comprometiéndose a elaborar un plan de igualdad en los términos que establece la legislación vigente.

Artículo 19. Remuneraciones.

La remuneración del/de la trabajador/a estará compuesta por salario base y plus de Convenio en las cuantías que figuran en la tabla de anexos y según las categorías profesionales.

Artículo 20. Antigüedad.

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios al seis por ciento del salario base, sin plus de Convenio.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría profesional o de la superior que tuviese asignada distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche (Guardas, Vigilantes, etc.).

Artículo 22. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar por cuantía de 102,64 euros anuales por cada hijo del personal con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años de edad.

Dicha cuantía se percibirá con la nómina del mes de marzo, si bien a los trabajadores/as que cesen o finalice su contrato antes de esa fecha se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos, que convivan con ellos/as y a sus expensas, con una discapacidad superior al 33%, percibirán el mismo importe por este concepto sin límite de edad.

A aquellas trabajadoras que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada, se les abonará 60 euros mensuales para guardería hasta que el hijo pueda asistir a P3, y como máximo, hasta que cumpla 4 años.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, denominadas de Navidad y julio, de treinta días cada una de ellas, que se percibirán de acuerdo con el salario base de Convenio, plus de Convenio y antigüedad, que se abonarán el 10 de diciembre y 10 de julio de cada año.

Artículo 24. Beneficios.

Se percibirá una mensualidad de salario base de Convenio más antigüedad, sin computar el plus de Convenio.

Artículo 25. Dietas y kilometraje.

Los/as trabajadores/as que por necesidad de su cometido o por cualquier otra causa tengan necesidad de desplazarse fuera de la localidad donde está emplazado el centro de trabajo serán indemnizados con los gastos que se les ocasionen, mediante justificación de los mismos.

El precio del kilometraje queda establecido en 0,18 euros/km.

Artículo 26. Enfermedad y accidente.

Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la

Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente. Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio.

Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.

Respecto a la situación de baja por maternidad, el subsidio, equivalente al 100% de la base reguladora de contingencias comunes, será abonado directamente por la Entidad Gestora, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando una trabajadora causa baja por maternidad, y en el supuesto de que las circunstancias de la producción así lo requieran, se sustituirá por otra trabajadora.

Para las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por riesgo durante el embarazo, lactancia natural o maternidad, se estará a lo dispuesto en el art. 17 del presente convenio.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

Al personal de la empresa se le proveerá de uniforme adecuado para su tarea, el cual tendrá una duración de un año, siendo obligación de los usuarios su conservación y limpieza. El uniforme se entregará entre los meses de abril y mayo. Al personal femenino en época de gestación se le proveerá de un uniforme adecuado a su estado y a la tarea que realice, a cambio del cual deberá entregar el uniforme que estaba usando.

Al personal que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo cuyas condiciones lo justifiquen, a criterio de la Dirección y del Comité de empresa conjuntamente, se les entregará calzado adecuado.

Respecto a prendas de abrigo, se llegará a un acuerdo con el Comité de empresa para determinar los puestos de trabajo que lo precisen.

Artículo 28. Examen médico y salud laboral.

Se respetará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará la puesta a disposición de los reconocimientos médicos a sus trabajadores/as anualmente, a través del servicio de prevención propio o contratado, teniendo en cuenta los protocolos específicos de cada puesto de trabajo. La decisión de someterse a los reconocimientos médicos es voluntaria por parte de los trabajadores/as.

El plan de riesgos laborales se revisará anualmente con la participación de los /las delegados/as de prevención.

Se redactará un protocolo de actuación en el supuesto de mobbing, además de establecer como falta muy grave el acoso moral en el trabajo.

Las empresas se comprometen a realizar estudios técnicos de patologías detectadas en los centros por áreas de trabajo con el Comité de Seguridad y Salud.

En el plazo de un año, las empresas afectadas por el convenio colectivo se comprometen a estudiar el establecimiento de planes de emergencia en todas las empresas afectadas por el convenio.

Artículo 29. Tiempo de lactancia.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos períodos cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

El permiso por lactancia establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido a solicitud de la/el interesada/o por un período de catorce días laborables continuados, que se disfrutarán acumulados a la baja maternal, comenzando su

cómputo al día siguiente de finalizar esta situación sin solución de continuidad.

Artículo 30. Licencias retribuidas.

Previa comunicación verbal o por escrito, todo /a trabajador/a comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas debidamente justificadas.
- b) A quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo acumularse a las vacaciones que reglamentariamente le correspondan.
Igualmente, disfrutarán de este permiso las parejas de hecho. Se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto, de la Generalitat o registro público oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos y hermanos, y tres días naturales para ascendientes, padres políticos y descendientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento, fuera del término municipal, será de cuatro días.
- d) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos y alumbramiento de la esposa, plazo ampliable también en la forma y condiciones detallados en el párrafo anterior.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente certificación del período convocado.
- f) Las empresas afectadas por el presente Convenio otorgarán para exámenes a los/as trabajadores/as a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier centro oficial u homologado de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional el tiempo necesario para el cumplimiento de los exámenes de que se trate. En este caso procederá a abonarse al/la trabajador/a el salario que habría percibido, siempre y cuando haya aprobado por lo menos el 50% de las materias sobre las que hayan versado los exámenes.
- g) El tiempo necesario para el examen para obtener el carnet de conducir si queda aprobado; si no aprueba, el tiempo que haya estado ausente será descontado.
- h) Un día al año para asuntos propios, el cual podrá ser dividido en dos medias jornadas, previa petición a la empresa.

Artículo 31. Excedencia.

Se concederá excedencia por parte de la empresa a los /las trabajadores/as que por desempeñar cargos públicos o sindicales lo solicitasen, siendo computable dicha excedencia a los efectos de antigüedad. A toda trabajadora que en caso de alumbramiento solicitase excedencia voluntaria, una vez finalizada la misma y previa petición de la solicitante con treinta días de antelación a la fecha en que desee reintegrarse al trabajo, su admisión será automáticamente concedida por la empresa.

Artículo 32. Muerte por accidente, póliza de seguro.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cubrir un seguro de VEINTITRES MIL TREINTA Y TRES EUROS CON VEINTICUATRO CENTIMOS (23.033,24euros) a todos/as los/las

trabajadores/as, a percibir por los beneficiarios de los mismos, en caso de muerte por accidente, o por los propios trabajadores en caso de invalidez permanente, tanto si dicho accidente es laboral o no. La puesta en vigor de este seguro deberá realizarse dentro del plazo de quince días a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio. Durante dichos quince días seguirá vigente el seguro en la cuantía establecida en el Convenio anterior y transcurrido dicho plazo se regirá por la cantidad acordada en el presente Convenio.

Artículo 33. Minusválidos.

Las empresas reservarán un 2% de su plantilla para ocupar por personas minusválidas siempre que se encuentren plazas apropiadas para éstos.

Artículo 34. Crédito de horas.

Las horas retribuidas por representación sindical serán de 40 horas mensuales, salvo los pactos expresos en esta materia en cada empresa, que se respetarán en su totalidad.

Artículo 35. Contratación.

Las empresas procurarán dar preferencia en la contratación a los/las trabajadores/las sin subsidio y con cargas familiares.

Artículo 36. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

Las partes intervinientes en esta negociación convienen de mutuo acuerdo la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

Artículo 37. Jubilación anticipada, jubilación parcial, y jubilación gradual y flexible.

Mientras mantengan su vigencia el R.D. 1194/85, de 17 de julio, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen, cuando se jubile un/a trabajador/a anticipadamente, a sustituirlo en las condiciones previstas en la indicada disposición.

Con respecto a la jubilación parcial, las empresas y trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo podrán concertar la conversión del contrato en uno a tiempo parcial, con el fin de que éstos/as accedan a la jubilación parcial.

El/la trabajador/a deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación vigente, debiendo solicitarlo a la empresa con un preaviso de seis meses.

La reducción de su jornada será en las proporciones fijadas por la legislación vigente y comportará asimismo la reducción proporcional de su retribución, lo cual se reflejará en su contrato de trabajo, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta el fin de vigencia del contrato y se efectuarán en el período que de común acuerdo se establezca.

Cuando el/la jubilada parcial no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, las empresas vendrán obligadas a contratar a un/a trabajador/a mediante un contrato de relevo, a jornada completa o tiempo parcial, en cuyo caso, como mínimo, sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

El puesto de trabajo del/de la relevista podrá ser el mismo del/de la trabajador/a sustituido/a o similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas del mismo grupo o categoría profesional.

Para los/las mayores de 65 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. Acoso sexual y moral.

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el

ámbito de las relaciones laborales, la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual.

En el mismo sentido, habida cuenta la aparición en toda Europa de la figura del mobbing o acoso moral, consideramos que tal práctica es igualmente reprochable en los lugares de trabajo, que perjudica no sólo anímicamente sino incluso puede ser causa de dolencias físicas.

Por todo ello, las empresas firmantes vigilarán que ambas actitudes no se produzcan en ninguna de sus manifestaciones.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el TRET, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Laudo Arbitral según resolución de 9 de mayo de 1.996, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones de las Industrias de Alimentación y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Disposiciones adicionales

1º. La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que corresponda, junto con el Comité de empresa, enumerará y catalogará los trabajos que puedan resultar perjudiciales para las trabajadoras en situación de embarazo o en lactancia natural.

2º. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a entregar en el primer trimestre del año a los comités de empresa los balances económicos del año anterior.

3º. Tribunal Laboral de Catalunya: Las empresas y los representantes legales de los /las trabajadores/as se comprometen a someterse a la mediación y arbitraje del TLC en los casos de conflicto colectivo que pudieran producirse.

Tabla salarial 2010
de 01.04.10 a 31.12.10

	Salario base mensual	Plus convenio mensual
Técnicos titulados		
Técnicos jefe	1017,21	231,23
Técnicos	838,25	142,40
Ayudante técnico	652,72	109,52
Practicante	729,78	125,55
Técnicos no titulados		
Maestro/a fabricación	652,48	106,38
Encargado/a general	652,48	106,38
Encargado/a de sección	652,48	106,38
Administrativo/a:		
Jefe/a administrativo	742,70	287,00
Adm. oficial 1º	671,81	243,18
Adm. oficial 2º	663,34	148,83
Auxiliar adm.	640,47	46,11
Aspirante adm. 16 a.	633,30	0,00
Aspirante adm. 17 a.	633,30	0,00
Empleado/a mercantil:		
Jefe/a de ventas	738,91	239,87
Viajante	663,42	243,18
Corredor	659,63	195,98
Subalterno/a:		
Magat. cobra. Portero/a	646,66	33,74
Guarda, sereno	646,17	27,42
Telefonista	638,98	646,17
		27,42

	Salario base mensual	Plus convenio mensual
Personal de limpieza	645,54	19,65
Personal de producción		
Producción oficial 1º	666,09	179,60
Producción oficial 2º	662,76	142,25
Producción ayudante	653,25	116,17
Producción aprendiz 16 a.	633,30	0,00
Producción aprendiz 17 a.	633,30	0,00
Producción ayudante 17 a.	633,30	0,00
Peón	651,69	96,60
Personal empaquetado/envasado		
Envast. oficial 1º	666,09	179,60
Envast. oficial 2º	662,76	142,25
Envas. ayudante + 18 a.	653,25	116,17
Envas. ayudante - 18 a.	633,30	0,00
Envast. aprendiz 16 a.	633,30	0,00
Envast. aprendiz 17 a.	633,30	0,00
Oficios diversos		
Varis oficial 1º	666,20	180,54
Varis oficial 2º	662,76	142,25
Varis ayudante	653,25	116,17

Tabla salarial 2011
de 01.01.11 a 31.12.11

	Salario base mensual	Plus convenio mensual
Técnicos titulados		
Técnicos jefe	1027,21	239,60
Técnicos	846,63	143,82
Ayudante técnico	659,25	110,61
Practicante	737,08	126,81
Técnicos no titulados		
Maestro/a fabricación	659,01	107,44
Encargado general	659,01	107,44
Encargado de sección	659,01	107,44
Administrativo/a:		
Jefe/a administrativo/a	750,12	289,87
Adm. oficial 1º	678,53	245,61
Adm. oficial 2º	669,98	150,32
Auxiliar adm.	654,15	46,57
Aspirante adm. 16 a.	639,63	0,00
Aspirante adm. 17 a.	639,63	0,00
Empleados mercantiles		
Jefe/a de ventas	746,30	242,27
Viajante	670,05	245,61
Corredor	666,22	197,94
Subalternos		
Magat. cobra. portero	653,13	34,08
Guarda, sereno	652,63	27,69
Telefonista	652,63	27,69
Personal de limpieza	651,99	19,84
Personal de producción		
Producción oficial 1º	672,76	181,40
Producción oficial 2º	669,39	143,67
Producción ayudante	659,79	117,33
Producción aprendiz 16 a.	639,63	0,00
Producción aprendiz 17 a.	639,63	0,00
Producción ayudante 17 a.	639,63	0,00
Peón	658,21	97,56
Personal empaquetado/envasado		
Envast. oficial 1º	672,76	181,40
Envast. oficial 2º	669,39	143,67
Envas. ayudante + 18 a.	658,79	117,33
Envas. ayudante - 18 a.	639,63	0,00
Envast. aprendiz 16 a.	639,63	0,00
Envast. aprendiz 17 a.	639,63	0,00

	Salario base mensual	Plus convenio mensual
Oficios diversos		
Varis oficial 1º	672,86	182,34
Varis oficial 2º	669,39	143,68
Varis ajudante	659,88	118,28

ADMINISTRACIÓ LOCAL

AJUNTAMENTS

2011/118 – AJUNTAMENT DE LA BISBAL DE FALSET

Anunci

L'expedient de suplement de crèdit número 3/2010, finançat mitjançant el romanent de Tresoreria per a despeses generals del pressupost vigent de la corporació, s'ha publicat al BOP número 286 fascicle primer, del dia 15/12/2010 i no s'hi ha presentat cap reclamació ni cap suggeriment. L'expedient ha quedat definitivament aprovat en data 05/01/2011 i es fan públics els capítols modificats. La quantitat definitiva dels capítols és la següent:

Ingressos	Inicial	Modificacions	Definitiu
Capítol VIII	0	83.909,10	83.909,10

Despeses	Inicial	Modificacions	Definitiu
Capítol I	5.700,00	260,00	5.960,00
Capítol II	66.532,00	50.400,00	116.932,00
Capítol IV	7.250,00	6.299,00	13.549,00
Capítol VI	93.311,00	26.950,10	120.261,10

Contra l'aprovació definitiva, les persones legitimades podran interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos des de l'endemà de la publicació d'aquest anunci.

La Bisbal de Falset, 7 de gener de 2011. – L'alcalde, *Lluís Masip Sans*.

2011/119 – AJUNTAMENT DE LA BISBAL DE FALSET

Anunci

En el BOPT nº 286 (fascicle primer), de data 15/12/2010, es va publicar edicte d'aprovació provisional de modificació 4/2010 del pressupost vigent per crèdit extraordinari.

Vist que en el termini reglamentari de 15 dies no s'han presentat reclamacions, l'acord ha esdevingut definitiu, per la qual cosa es procedeix a publicar les modificacions realitzades.

EXP. CRÈDIT EXTRAORDINARI.
PRESSUPOST DE DESPESA:
CAPÍTOL VI: INVERSIONS REALS: 26.017,56 euros

PRESSUPOST D'INGRESSOS:
CAPÍTOL VIII: 26.017,56 euros

Contra aquest acord que esgota la via administrativa es pot interposar recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya o qualsevol altre recurs que es consideri escaient.

La Bisbal de Falset, 7 de gener de 2011. – L'alcalde, *Lluís Masip Sans*.

2011/111 – AJUNTAMENT DE BOTARELL

Anunci de citació

Per donar compliment a allò que disposa l'article 112 de la Llei general tributària 58/2003, de 17 de desembre de 2003, un cop intentada la notificació directa a l'interessat o al seu representant sense que hagi estat possible practicar-la per causes no imputables a aquesta administració, es posa de manifest mitjançant el present anunci que es troben pendents de notificar els actes, el procediment, les liquidacions, l'expedient i l'interessat els quals s'especifiquen a continuació:

DNI	TITULAR	CONCEPTE	IMPORT
75.154.507-Y	Emilio Fernández Huertas	Llar – juliol 2010	85,50 euros

Per l'exposat, dispenso que els subjectes passius obligats tributaris indicats anteriorment, o els seus representants degudament acreditats, compareguin en el termini de quinze dies naturals, comptats des del dia següent al de la publicació de la present resolució en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, de dilluns a divendres, en horari de 12 a 15 hores, a les oficines de l'Ajuntament de Botarell.

Tanmateix es fa advertiment als interessats que, en cas de no comparèixer en l'esmentat termini, la notificació s'entendrà produïda a tots els efectes legals des del dia següent al del venciment del termini assenyalat per comparèixer:

Acte i procediment, comuns per a totes les liquidacions: notificació de liquidació per ingrés directe.

Botarell, 3 de novembre de 2010. – L'alcalde, *Montserrat Roca Navarro*.

2011/123 – AJUNTAMENT DE CONSTANTÍ

Anunci

La Junta de Govern Local, en sessió de data 14 de desembre de 2010, va aprovar les següents:

BASES ESPECÍFIQUES PER A LA PROVISIÓ D'UN LLOC DE TREBALL D'ARXIVER/A VACANT A LA PLANTILLA DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CONSTANTÍ

1. Objecte de la convocatòria

L'objecte d'aquestes bases és la selecció, pel sistema de concurs-oposició d'un lloc de treball d'arxiver/a (grup A, subgrup A1) vacant a la plantilla orgànica del personal laboral de l'Ajuntament de Constantí, d'acord amb l'oferta pública d'ocupació parcial corresponent a l'exercici 2009 (BOPT 217/210909).

Les funcions generals del lloc de treball són:

- Organitzar i coordinar la gestió documental de la corporació i estableix criteris i instruccions per al seu funcionament.
- Planificar i dissenyar els sistemes de gestió documental i el tractament de la documentació administrativa.
- Establir i elaborar els instruments reguladors propis de la disciplina arxivística especialment quadres de classificació i instruments de descripció.
- Encarregar-se de la conservació i protecció dels documents de l'arxiu de la Corporació.
- Garantir l'accés i facilitar la informació i difusió de l'arxiu de la Corporació.

2. Condicions de les persones aspirants:

Per prendre part en aquesta convocatòria, les persones aspirants han de reunir amb anterioritat a la finalització del termini de presentació de les sol·licituds els requisits següents:

- Nacionalitat: tenir la nacionalitat espanyola o la nacionalitat d'algun dels altres estats membres de la Unió Europea o dels