CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO 2006

Visto el Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (Código: 4100965), suscrito por la representación Patronal Gaesco y las representaciones sociales CC.OO. y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia, suscrito por la representación Patronal Gaesco y las representaciones sociales CC.OO. y UGT, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 21 de diciembre de 2006.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE SEVILLA Y SU PROVINCIA PARA EL AÑO 2006

Asistentes:

Gaesco:

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

— Don José A. Franco Pérez.

— Don Julio Suárez Fernández.

— Don Antonio Sánchez-Haro Carmona.

— Doña Mercedes Gómez.

— Don Diego Sánchez Martín.

Asesores:

— Don Manuel Sillero Onorato.

— Don Fernando Rivero Amador.

UGT:

— Don Jaime Peña Sanabria.

— Don José R. Alonso García.

— Don Antonio R. García Magariños.

— Don Manuel Santos Vila.

— Don Juan M. Sánchez Ontanilla.

— Don Ignacio Rodríguez Navarro.

— Don Francisco Romero Caro.

Asesores:

— Don Baldomero Gallardo Arias.

— Don Joaquín Barrera Vázquez.

CC.OO.:

— Don Luis Guillén Buzón.

— Don José López Montero.

— Don Benito Ruiz Falcón.

— Don Antonio Moreno Ortiz.

— Don Leocadio Navarro Carrión.

— Don Rafael Migens Palacios.

— Don Ezequiel Hernández Girol.

Asesores:

— Don Antonio Salazar Castillo.

— Don Juan Martínez Galán.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 17.30 horas del día 26 de octubre de 2006, se reúnen en la sede de Gaesco, sita en Deán López Cepero número 1, los Srs. que anteriormente se relacionan, en nombre y representación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se indican, resolviendo adoptar los siguientes acuerdos:

Primero.—Ratificar, en base a lo establecido en el III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, respecto del calendario laboral, el contenido del Acta de Acuerdo de esta Comisión fechada el día 21 de febrero de 2006, por el que se acordaba el calendario laboral sobre la base de una jornada anual de trabajo efectivo de 1.740 horas.

Segundo.—La revisión salarial se efectuará sobre las tablas del año 2004 actualizada, que sirvieron de base de cálculo para obtener las de 2005, aplicándole una actualización del 1,7 %.

La cantidad asi obtenida, por cada categoría o nivel, será el importe de la revisión económica como consecuencia de la desviación del IPC de 2005.

Este importe se adicionará a las tablas que han estado vigentes en 2005, y el resultado así obtenido, se le aplicará el 3 % (IPC previsto + 1 %) dando como resultado el incremento salarial para el año 2006, y en su caso regularizarse conforme a las tablas salariales mínimas establecidas a nivel nacional.

Una vez actualizadas las tablas, se abonará la cantidad de 20 euros lineales en las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, sin que a este importe le sea de aplicación la revisión al IPC real.

Las tablas resultantes son anexionadas al presente acta validándose por la firma de un único representante por cada organización firmante.

Tercero.—La dieta y media dieta se fijan en las siguientes cuantías:

Dieta:	35,59 euros

Media dieta:	11,06 euros

Cuarto.—En base a la resolución de 28 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo General de Derivados de Cemento, las indemnizaciones, en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se establece en la cantidad de 43.000 euros.

Quinto.—Conformar una Comisión de Trabajo con el fin de incluir las modificaciones establecidas por el III Convenio Colectivo General de Derivados de Cemento en el articulado del Convenio de ámbito provincial de Sevilla.

Sexto.—Suscribir el texto del Convenio para el año 2006 que se adjunta a la presente acta.

Séptimo.—Facultar a las organizaciones firmantes para que legitimen y suscriban los acuerdos referidos en la presente acta así como los de convenio mediante la firma de un único representante por cada institución, sin que ello merme la validez y eficacia de los acuerdos.

Octavo.—Facultar a Gaesco para la realización de las gestiones de tramitación y protocolización de la presente acta ante las instituciones que competa en orden a su validación y oportuna publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha anteriormente indicados, siendo las 19.00 horas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO 2006

Capítulo preliminar

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, de una parte, Metal, Construcción y Afines de la UGT, (MCA-UGT) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras (GAESCO), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Capítulo I. Estructura y Ámbitos de Negociación

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 1. Estructura de la Negociación Colectiva

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1.º Convenio Colectivo General:

Este III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al segundo Convenio General para este Sector, según su ámbito funcional. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2.º Convenios Colectivos Provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma (en lo sucesivo Convenios de ámbito inferior):

Son aquellos Convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el Convenio Colectivo General.

En su renovación periódica aplicarán, en cada provincia o comunidad autónoma, los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio.

Artículo 2. Atribución de Competencias Según los Ámbitos de Negociación

A. Se reservan al Convenio General las materias de negociación colectiva, previstas en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

— Contratación laboral y sus modalidades.

— Periodos de prueba.

— Clasificación Profesional y niveles.

— Movilidad geográfica.

— Régimen disciplinario.

— Seguridad y Salud Laboral.

B. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el Convenio General, las materias que se relacionan a continuación con el contenido que se recoge en sus respectivos capítulos:

— Movilidad funcional.

— Estructura salarial.

— Formación Profesional.

— Jornada.

— Comisión Paritaria Estatal.

— Permisos, licencias y régimen de excedencias.

— Representación colectiva.

— Ordenación y Organización del Trabajo.

— Suspensión Temporal de los Contratos.

— Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos.

— Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Si durante la vigencia de este Convenio Provincial se produjeran Acuerdos Intersectoriales o Sectoriales Estatales de aplicación al Sector, por acuerdo de las partes firmantes del Convenio General del Sector se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos Acuerdos. De igual forma se procederá en el supuesto de que se dictaran normas como consecuencia de Acuerdos entre todas las Organizaciones empresariales y sindicales en las que están confederadas o integradas las organizaciones firmantes.

En posteriores convenios de ámbito general y previa consulta a las organizaciones territoriales, en la forma que consideren cada una de las partes signatarias, éstas podrán fijar nuevas materias de negociación reservadas al ámbito de este Convenio.

Artículo 3. Reserva material del Convenio General

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las materias reservadas a este Convenio Colectivo General y así enumeradas en el artículo 2. del mismo, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Consiguientemente las partes firmantes del presente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en la unidad de negociación del ámbito de este Convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado B, del art. 2.

Artículo 4. Vigencia de los Convenios de Ámbito Inferior

Los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo Provincial, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio.

Artículo 5. Principio de Complementariedad

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo General del Sector respecto de los de ámbito inferior.

Artículo 6. Concurrencia de Convenios

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2 y 3 de este Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1.º La concurrencia entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior.

2.º No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.º 3. del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Ámbitos de Aplicación y Vigencia

Artículo 7. Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las Asociaciones, Entidades, Empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

Artículo 8. Ámbito Territorial

El presente Convenio General será de aplicación a todo el territorio de la provincia de Sevilla, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito Funcional

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su

manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

— Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

— Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

— Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

— Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 10. Ámbito Personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 9. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio será de un año natural, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2006, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta, tales como jornada, (art. 37), su distribución (art. 38), incremento salarial,

(Disposición final primera y Anexo I) y prestaciones complementarias a las de la seguridad social. (art. 109).

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2006.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 12. Ámbito Material

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en el Convenio Colectivo General del Sector y comprende y desarrolla las

materias contempladas para su negociación en el art. 2 y concordantes de dicho Convenio.

Artículo 13. Denuncia y Prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos Periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente.

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada una vez cumplido el trámite anteriormente establecido.

Artículo 14. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien sí es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el II Convenio General de Derivados de Cemento, y en su defecto por lo previsto en el Convenio Provincial de Sevilla precedente.

Capítulo III. Comisión Paritaria

Artículo 15. Comisión Paritaria de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 16. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo I

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la

interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito- propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 17. Forma del Contrato

La admisión de trabajadores en las empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 18. (Sin contenido.)

Artículo 19. Período de prueba.

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Nivel II:	6 meses
Niveles III, IV y V:	3 meses
Niveles VI y VII:	2 meses
Nivel VIII:	1 mes
Resto niveles:	15 días naturales

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 20. Modalidades de Contratación

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. Contrato Fijo de Plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 22. Contrato a Tiempo Parcial

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 17 del presente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

2.º Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial

3.º En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 23. Contratos en Prácticas y de Formación

En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el art. 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

Contrato formativo

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica.

Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional de tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Serán de aplicación las tablas salariales contempladas en el presente Convenio, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigente.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Contrato en prácticas

Le será de aplicación las tablas salariales de este Convenio referidas a los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de

remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente

Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

Artículo 24. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

— En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

— La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

— La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

— Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el art. 15.1 b) del Texto

Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 25. Disposiciones Comunes a los Contratos de Duración Determinada

1. Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo General el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Capítulo V. Clasificación Profesional y Niveles

Artículo 26. Compromiso de Desarrollo

1.º Las partes firmantes del Convenio General, adquieren el compromiso de negociar esta materia. A tal efecto, según consta en el Convenio General, la Comisión que habrá de negociar y desarrollar su contenido, deberá finalizar sus trabajos antes del 30 de abril de 2002, fecha en que, asimismo, deberán ser incorporados como texto normativo al Convenio General.

2.º En tanto no se produzca la incorporación al Convenio General de los acuerdos sobre Clasificación profesional a que se refiere el párrafo anterior, será de aplicación sobre la materia, lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica de 28.08.70 en sus Anexos I-VI y II, Sección Primera y Séptima, permaneciendo los niveles siguientes:

I. Personal Directivo.

II. Personal Titulado Superior.

III Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.ª, Jefe Sec. Org. 1.ª.

IV Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

V. Jefe Administrativo de 2.ª, Delineante Superior, Encargado

General de Obra, Jefe de Sección de Organización

Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe de Compras.

VI Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.ª, Técnico de Organización de 1.ª.

VII Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico de Topografía de 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

VIII Oficial Administrativo de 2.ª, Corredor de plaza, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control, Señalizador y Servicios, Analista de 2.ª.

IX. Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2.ª de Oficio.

X. Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª.

XI. Especialistas de 2.ª, Peón Especializado.

XII. Peón Ordinario, Limpiador/a.

XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años.

Capítulo VI. Normas Generales Sobre Prestación de Trabajo

Articulo 27. Movilidad Funcional

Con la vigencia temporal que se contempla en el Capítulo V de este Convenio, y, hasta tanto se acuerden el contenido y desarrollo de dicho Capítulo V en el Convenio General del Sector, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio se ajustará al siguiente contenido:

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que

las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Hasta tanto se desarrollen las previsiones del Capítulo V del Convenio General, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 28. Trabajos en Categoría Superior

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso éste plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 29. Trabajos en Categoría Inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de

categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

Artículo 30. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio Provincial, afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

Artículo 31. Desplazamiento

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

a) Representantes legales de los trabajadores

b) Disminuidos físico y psíquicos

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta	15 días
B = De	16 a 30 días
C = De	30 a 90 días
D =	Más de 90 días

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
Dentro de la misma Comunidad				
Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130
(SP= Sin preaviso)				

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el convenio

colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 32. Condiciones de los desplazamientos.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Artículo 33. Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo V.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los Periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 34. Desplazamientos y Traslados Voluntarios

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este Capítulo.

Artículo 35. Supuestos Especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este Capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de

mantenimiento o similares.

Artículo 36. Otros Supuestos de Traslados

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

Capítulo VII. Jornada de trabajo

Artículo 37. Jornada

A) La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será de 40 horas de trabajo efectivo por semana, con cinco días de trabajo de lunes a viernes, ambos inclusive, alcanzando durante el año 2006 un cómputo anual de 1.740 horas.

Se declaran como días inhábiles de este Convenio, en su propio ámbito, los siguientes días:

— 27 de febrero.

— 12 de abril.

— 28 de abril*.

— 29 de mayo.

— 16 de junio.

— 14 de agosto.

— 13 de octubre.

— 7 de diciembre.

* El día 28 de abril se considera sustituible, en cada municipio, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, por el último día hábil de la ferial local.

En estos días las empresas vendrán obligadas a abonar el Plus de Asistencia.

B) En el caso de haberse disfrutado a la fecha de la publicación del presente Convenio de algún/os días distintos de los señalados, estos habrán de ser

compensados con alguno/s de los fijados en este artículo. Si a causa de retraso en la publicación hubiera transcurrido la fecha de disfrute, sin que este se hubiera producido, se compensara con otro día inhábil fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

F) En todo caso, la distribución de la jornada deberá respetar, los Periodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

H) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral de Convenio o, en su caso, el pactado en la propia Empresa o centro de trabajo.

Artículo 38. Distribución de la Jornada

1. A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por Periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones

del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por Periodos mensuales.

Artículo 39. Prolongación de la Jornada

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 40. Turnos y Relevos

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el

trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 41. Horas Extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 37, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 38.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 42. Horas no Trabajadas por Imposibilidad del Trabajo

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 43. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

— Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

— Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos Periodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los Periodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

Capítulo VIII. Estructura Salarial

Artículo 44. Estructura Económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el Anexo I de este Convenio se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición.

Salarios:

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores

en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

— De puesto de trabajo.

— De cantidad o calidad de trabajo.

— Pagas extraordinarias.

— Vacaciones.

— Complementos de Convenio.

— Horas extraordinarias.

— Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales.- Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial

Artículo 45. Distribución/composición de la Estructura Económica

Las retribuciones deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

— La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.

— Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art. 44 no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas de los Convenios para el nivel de peón ordinario en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

— Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

— Los Convenios de ámbito inferior adecuarán la distribución y compensación de la estructura económica de los mismos a la fijada en el presente artículo.

Artículo 46. Devengo de Salario

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establece en este Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 47. Pago del Salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo III del presente

Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por Periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 48. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 49. Salario Hora Ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en el Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 50. Complementos por Puesto de Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 51. Complemento por Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base.

Si éstas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 52. Complemento de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de

trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

— Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

— El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 53. Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo, Primas o Incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 54. Gratificaciones Extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

— Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

— Devengo de las pagas:

– Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio

– Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

— La cuantía de dichas gratificaciones serán cada una equivalentes a 30 días naturales de salario base convenio y antigüedad consolidada más el promedio de las primas, destajos o incentivos, si los hubiere, en los días naturales de los tres meses inmediatamente anteriores al mes del abono.

— Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 55. Vacaciones

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

6.º El abono de los salarios correspondientes al período de vacaciones se hará efectivo al inicio de las mismas

Artículo 56. Complemento de Convenio o Plus de Asistencia

El complemento denominado de Convenio o Plus de Asistencia se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figura en las Tablas de

Convenio.

Al salario base se adicionará este complemento, que no será tenido en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 57. Horas Extraordinarias

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 58. Complemento Personal de Antigüedad

1.º Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2.º En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, en el presente Convenio y a los solos efectos de carácter informativo, figura en tabla anexa el importe anual en euros, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 59. Complemento No Salarial

1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijan en las Tablas de Salario, que unifica en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijarse por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en los Convenios anteriores.

Si el importe del precio del transporte público establecido para el recorrido supera la cantidad diaria pactada, la diferencia en más, previa justificación, será abonada por la empresa.

Artículo 60. Dietas/medias Dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia.

La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice

a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º El importe de la dieta completa será de 35,59 Euros/día y la media dieta será de 11,06 euros/día.

Artículo 61. Disposiciones Comunes

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación de las disposiciones establecidas en el Convenio General del Sector.

Artículo 62. Absorción y Compensación

Las empresas afectadas por el presente convenio provincial podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en el presente Convenio siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas para aquellos en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 63. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en los convenios de ámbito inferior al del presente convenio general.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir de estará a lo dispuesto en el apartado b)

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de Explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta Cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho Acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

Capítulo IX. Faltas y Sanciones

Artículo 64. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 65. Graduación de Faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 66. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 67. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la

empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 68. Faltas Muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en le desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10.-El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.

11.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 69. 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 faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 70. Sanciones

1.º Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2.º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3.º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 71. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72. Expediente Contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 73. Compromiso de Desarrollo

De conformidad con el artículo 73 del Convenio General, las resultas de la Comisión constituida en materia de Seguridad y Salud serán incorporadas al Convenio Provincial vigente al tiempo de su conclusión.

Capítulo XI. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 74. Permisos y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio Colectivo, se respetarán en sus propios términos. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de

permisos y licencias en los Convenios de ámbito inferior se adaptará, necesariamente, a lo previsto en este Convenio sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 75. Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 76. Excedencia Voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 77. Excedencia Especial

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

3. Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Capítulo XII. Representación Colectiva

A. De la representación de los trabajadores.

Artículo 78. Comités de Empresa y Delegados de Personal

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 80.

Artículo 79. Elecciones Sindicales-Candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3

meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 80. Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por Periodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un crédito horario mensual superior al que se fija en este artículo para los delegados de personal y miembros del comité de empresa lo mantendrán.

Artículo 81. Derecho de Reunión

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. De los Sindicatos.

Articulo 82. Delegado Sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el art. 10 de la ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El Delegado Sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

— Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

— Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

— Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

— Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquéllas materias en las que legalmente proceda.

— Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

— Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

— Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

— Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

— Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 80 de este Convenio.

— Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor el presente convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

Artículo 83. Cuota Sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante Periodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

La empresa notificará dicho ingreso a la representación de los trabajadores especificando los nombres de los trabajadores afectados.

Artículo 84. Excedencias Sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar

una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la Empresa.

Capítulo XIII. Ordenación y Organización del Trabajo

Artículo 85. Dirección y Control del Trabajo

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las especificas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos

profesionales.

g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 86. Prestación del Trabajo

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que

rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 87. Trabajo «a tiempo o jornada»

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de Convenio, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 88. Trabajo a Tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 89. Trabajo a Destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 90. Trabajo a Prima o Incentivo

Las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a

pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 91. Organización Científica del Trabajo

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo"

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 92. Trabajo Remunerado Con incentivo. Criterios de Valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 93. Procedimiento de Implantación, Supresión y Revisión de los Sistemas de Trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizan del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos quince días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior.

La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la Autoridad Laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 94. Revisión o Modificación de los Sistemas

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

Capítulo XIV. Formación Profesional

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el Sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, trasposición del texto del Convenio General, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) de 19 de Diciembre de 2000 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 95. Formación Continua

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas por este desarrollo, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de Diciembre de 2000, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las

Empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 96. Vigencia Temporal

La vigencia temporal coincidirá con la del presente Convenio

Artículo 97. Ámbito Material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 3 y la Disposición Adicional segunda del III ANFC.

Artículo 98. Iniciativas de Formación

Las Organizaciones firmantes del presente acuerdo y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 5 del III ANFC, relativas a Planes de Formación de Empresa, Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación y los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen.

Artículo 99. Planes de Formación

1. Planes de Empresa: La solicitud de financiación bajo la modalidad de Planes de Empresas podrá llevarse a cabo por aquellas empresas o Grupos que elaboren su propio Plan formativo y cuenten, al menos, con 100 trabajadores. Las empresas que cuenten con un número inferior de trabajadores podrán acogerse a los Planes Agrupados.

2. Planes Agrupados Sectoriales: Podrán solicitar financiación bajo la modalidad de Planes Agrupados de ámbito sectorial, las siguientes entidades: Las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas.

3. Requisitos para la elaboración de Planes: Para la elaboración de Planes de Formación, en cualquiera de las modalidades reseñadas en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en las correspondientes Convocatorias y en los artículos 14 y 15 de los III ANFC.

4. Prioridades: Sin perjuicio de los criterios orientativos que la Comisión Paritaria Sectorial establezca en cada convocatoria, en desarrollo de sus competencias, se seguirán las siguientes prioridades:

a. Acciones formativas a desarrollar:

Los Planes de Formación, de acuerdo con las necesidades e intereses específicos de los solicitantes, prestarán especial atención a aquellas acciones formativas tendentes a:

— Paliar las carencias que presente el mercado de trabajo en cuanto a profesionales de una determinada cualificación profesional específica del sector.

— Permitir la adaptación de empresas y trabajadores a la evolución del sistema productivo, con especial referencia a los requerimientos impuestos por la normativa de prevención de riesgos y de protección del medio ambiente y ahorro energético; la mejora de la productividad y la calidad; la incorporación de nuevas tecnologías; y la formación para el desarrollo personal.

b. Colectivos destinatarios:

Por lo que hace a los colectivos, los solicitantes de los Planes procurarán facilitar el acceso a la Formación Continua a los colectivos de trabajadores que presentan mayores necesidades.

Se hará especial hincapié en aquellos que presentan carencias de formación inicial, necesidades especiales de adaptación al puesto de trabajo puesto, o se ven abocados a la reconversión o reciclaje profesional.

c. Empresas destinatarias:

Respectos a las empresas, se tendrá especial consideración por aquellas con un menor número de trabajadores, así como por las que se ven inmersas en procesos de expansión e innovación tecnológica.

d. Centros de formación:

La Formación Continua será impartida preferentemente por centros, públicos o privados, que reúnan las condiciones necesarias, adecuadas a la especialidad formativa concreta, y que ofrezcan una mejor relación calidad–precio.

e. Vinculación Formación Continua –Clasificación Profesional

–Sistema Nacional de Calificaciones.

La adquisición de cualificación a través de la Formación Continua debe guardar vinculación con el sistema de Clasificación Profesional vigente Asimismo, una vez puesto en marcha el Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales, deberá establecerse la conexión entre la Formación Continua impartida en el sector y dicho Sistema, a los efectos de establecer las correspondencias con las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen.

Artículo 100. De los Tiempos Empleados en Formación Continua y de los Permisos Individuales de Formación.

Primero.—De los tiempos empleados en formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la

Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Segundo.—Permisos individuales de formación.

A través de la negociación colectiva, se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del III ANFC–, procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla, estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales, y por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores

Artículo 101. En lo no Contemplado en Este Presente Convenio se Estará a lo Dispuesto en el Convenio General del Sector.

Capítulo XV. Suspensión Temporal de los Contratos de Trabajo

Artículo 102. Procedimiento

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

3.º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cuál fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará

cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

Capítulo XVI. Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos

Artículo 103. Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada Empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquéllas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el art. 16 de este convenio.

2.ª Mediación.

3.ª Arbitraje.

Artículo 104. Mediación

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará

su función.

Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 105. Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero, y aceptar de antemano, la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

— Nombre del árbitro o árbitros designados.

— Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

— Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad

Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

— Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

— Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

— Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 106. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios

de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Convenio Sectorial tendrán carácter prioritario respecto el regulado en este Convenio, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación de aquel Convenio.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capitulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Capítulo XVII. Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 107. Indemnizaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2006: 43.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores ser adecuará a los plazos establecidos en el Convenio General.

Artículo 108. Complementos por Incapacidad Temporal

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A. Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 2,25% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes):

2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientas dure tal situación.

B. Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo = (Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado/Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla) x 100.

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio provincial correspondiente.

Caso de no existir Representantes Legales, dicho índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemente de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 2,25%

Artículo 109. Jubilación Forzosa

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los

trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

Cláusula Adicional

Al personal obrero de plantilla, la empresa le suministrará por año, tres monos, buzos o prendas adecuadas a la climatología existente y al personal eventual los monos o buzos profesionales al tiempo por el que hayan sido contratados.

Será facilitado así mismo por las empresas el calzado adecuado para el trabajo que cada operario realice, de acuerdo con las normas vigentes de Seguridad e Higiene en el Trabajo y siempre que sea preciso, contra la entrega del calzado estropeado, se le facilitará por la empresa otro nuevo.

Disposición Final Primera

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector

Disposición Final Segunda

En todo lo que específicamente no se contemple en este Convenio, se estará a la legislación vigente en cada momento, y especialmente al Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Anexo I

Cuadro de Remuneraciones Económicas Mínimas

Nivel	**Tabla 2006**
XII*	**13.726,00**
XI	**13.931,89**
X	**14.140,87**
IX	14.352,98
VIII	14.568,28
VII	14.786,80
VI	15.038,18
V	15.308,86
IV	15.706,89
III	16.115,27
II	16.534,27

Anexo II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 38.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB	Salario Base.
AC	Antigüedad Consolidada, en su caso
PI	Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.
CC	Complemento de Convenio.
CP	Complementos de Puesto de Trabajo.
CCC	Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.
GE	Gratificaciones Extraordinarias.
V	Importe de las Vacaciones anuales.

Anexo III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII de este Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

Anexo IV

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base

mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes convenios de ámbito inferior.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS — ANEXO V

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVEN	COMP. TRAB	COMP. NO SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge,hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes ~~anterior~~

CATEGORIA	DERIVADOS REVISION 2005			Sal.Base A-2005	2005
		Actualizado	REVISIÓN		
A) PERS. TITULADO.		**2004**	**2005 1,7%**	**Euros**	**ACTUALIZADO**
Técnico Sup. Y Licenciado.		1301,08	22,11836	1.338,16	**1.360,28**
Técnico Grado Medio.		1141,32	19,40244	1.173,85	**1.193,25**
Ayudante Téc. Sanitario		1013,04	17,22168	1.041,92	**1.059,14**
B) EMPLEADOS:					
Encargado Gral.		1051,69	17,87873	1.081,66	**1.099,54**
Delineante Proyectista.		1013,01	17,22117	1.041,88	**1.059,10**
Delineante de 1ª		899,02	15,28334	924,64	**939,92**
Delineante de 2ª		848,18	14,41906	872,36	**886,78**
Delineante Calcador.		815,28	13,85976	838,52	**852,38**
Delineante/Aspirante 16/18 años.		523,78	8,90426	538,71	**547,61**
Jefe Admtvo. 1ª		1072,16	18,22672	1.102,71	**1.120,94**
Jefe Admtvo. 2ª		1008,15	17,13855	1.036,88	**1.054,02**
Oficial 1ª Admtvo.		892,72	15,17624	918,16	**933,34**
Oficial 2ª Admtvo.		829,23	14,09691	852,86	**866,96**
Aux. Admtvo. Y Telefonista		815,28	13,85976	838,52	**852,38**
Aspirante Admtvo. 16/18 años.		523,78	8,90426	538,71	**547,61**
Viajante.		847,99	14,41583	872,16	**886,58**
Corredor.		829,18	14,09606	852,81	**866,91**
Vendedor.		815,26	13,85942	838,50	**852,36**
C) SUBALTERNOS:					
Conserje.		815,28	13,85976	838,51	**852,37**
Ordenanza,Portero,Enfermero.		815,34	13,86078	838,57	**852,43**
D) OPERARIOS:					
Jefe Taller.		29,99	0,50983	30,84	**31,35**
Contramaestre y Encargado S.		28,63	0,48671	29,45	**29,94**
Jefe de Equipo.		28,45	0,48365	29,26	**29,74**
Oficial 1ª		27,45	0,46665	28,23	**28,70**
Oficial (Baldosa y Mosaico).		27,45	0,46665	28,23	**28,70**
Maq.-Horm.armado y sin armar.		26,99	0,45883	27,76	**28,22**
Guarda Jurado, Vigilante,					
Ayudante Balsosa y Mosaico,					
Ayudante Fibroc. y Oficial 2ª		26,83	0,45611	27,59	**28,05**
Ayudante.		26,54	0,45118	27,29	**27,74**
Especialista.		26,11	0,44387	26,86	**27,30**

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Peón y Principiante Fibrocem.		25,68	0,43656	26,41	26,85
Botones, Pinche 16 a 18 años.		17,18	0,29206	17,67	17,96
Sumas comprobatorias.		18162,04	308,75468	18.679,68	18.988,43
LIMPIADOR/A: (Precio Hora, incluído antig.compensada y parte proporcional del Plus Asistencia)					
		3,24	0,05508	3,33	3,39
DIETAS AL: 100%		32,78		34	
DIETAS - 50%		10,27		10,56	

TABLA "PLUS ASISTENCIA" 2005 REVISADO

DERIVADOS CEM

CATEGORI	*Tabla* Actualizada A-2004	Dif.IPC A-2005 = 1,70-%	***Plus Asist. A-2005***	TABLA Actualizada A-2005	Subida para A-2006 = ——%	PLUS Asistencia A-2006
A) PERS. TITULADO.						
Técnico Sup.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Técnico Grad	61,52	1,05	63,27	64,32		
Ayudante Téc	61,52	1,05	63,27	64,32		
B) EMPLEADOS:						
Encargado G	61,52	1,05	63,27	64,32		
Delineante Pr	61,52	1,05	63,27	64,32		
Delineante de	61,52	1,05	63,27	64,32		
Delineante de	61,52	1,05	63,27	64,32		
Delineante Ca	61,52	1,05	63,27	64,32		
Delineante/As	61,52	1,05	63,27	64,32		
Jefe Admtvo.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Jefe Admtvo.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Oficial 1ª	61,52	1,05	63,27	64,32		
Oficial 2ª	61,52	1,05	63,27	64,32		
Aux. Admtvo.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Aspirante Adr	61,52	1,05	63,27	64,32		
Viajante.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Corredor.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Vendedor.	61,52	1,05	63,27	64,32		
C) SUBALTERNOS:						
Conserje.	61,52	1,05	63,27	64,32		
Ordenanza,P	61,52	1,05	63,27	64,32		
D) OPERARIOS:						
Jefe Taller.	2,96	0,05	3,05	3,10		
Contramaestr	2,96	0,05	3,05	3,10		
Jefe de Equip	2,96	0,05	3,05	3,10		
Oficial 1ª	2,96	0,05	3,05	3,10		
Oficial (Baldos	2,96	0,05	3,05	3,10		
Maquinista-H	2,96	0,05				
sin armar.	2,96	0,05	3,05	3,10		
Guarda Jurado, Vigilante,)						
Ayudante Balsosa y Mosaico,)						
Ayudante Fibı	2,96	0,05	3,05	3,10		
Ayudante.	2,96	0,05	3,05	3,10		
Especialista.	2,96	0,05	3,05	3,10		
Peón y Princi	2,96	0,05	3,05	3,10		
Botones, Pinc	2,96	0,05	3,05	3,10		
Sumas compı	1.265,92	21,52	1.298,95	1.320,42		

TABLA "LOCOMOCION" 2005" DERIV. CEMENTO.-

CATEGORIA	Plus Locomoción Año-2004	Dif. I.P.C. = 1,70 %	Plus Loc Año-2006	Plus Locom. Actualizado Año-2006	SUBIDA Año-2006 el —%	Plus Transporte A-2006
A) PERS. TITULADO.						
Técnico Sup. Y Licenciado.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Técnico Grado Medio.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Ayudante Téc. Sanitario	70,36	1,20	72,37	73,57		
B) EMPLEADOS:						
Encargado Gral.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Delineante Proyectista.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Delineante de 1ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Delineante de 2ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Delineante Calcador.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Delineante/Aspirante 16/18 años.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Jefe Admtvo. 1ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Jefe Admtvo. 2ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Oficial 1ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Oficial 2ª	70,36	1,20	72,37	73,57		
Aux. Admtvo. Y Telefonista	70,36	1,20	72,37	73,57		
Aspirante Admtvo. 16/18 años.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Viajante.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Corredor.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Vendedor.	70,36	1,20	72,37	73,57		
C) SUBALTERNOS:						
Conserje.	70,36	1,20	72,37	73,57		
Ordenanza,Portero,Enfermero.	70,36	1,20	72,37	73,57		
D) OPERARIOS:						
Jefe Taller.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Contramaestre y Encargado S.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Jefe de Equipo.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Oficial 1ª	3,76	0,06	3,86	3,92		
Oficial (Baldosa y Mosaico).	3,76	0,06	3,86	3,92		
Maquinista-Hormigón armado y sin armar.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Guarda Jurado, Vigilante,) Ayudante Balsosa y Mosaico,) Ayudante Fibroc. y Oficial 2ª)	3,76	0,06	3,86	3,92		
Ayudante.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Especialista.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Peón y Principiante Fibrocem.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Botones, Pinche 16 a 18 años.	3,76	0,06	3,86	3,92		
Sumas comprobatorias	1448,56	24,63	1489,86	1514,49	0,00	0,00

TABLA SALARIAL AÑO 2006.
DERIVADOS DEL CEMENTO.

NIVEL	CATEGORIA	Sal.Base A-2006	P.Asist. A-2006	P.Trans. A-2006	Extras. Ver/Dic.(+20€)	Retrib. Anual
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
II	Tecni. Superior y Licenciado	1.401,09	66,25	75,78	1.401,09	21.283,78
III	Tecnico Grado Medio	1.229,05	66,25	75,78	1.229,05	18.875,21
V	Ayudante Tec Sanitario	1.090,91	66,25	75,78	1.090,91	16.941,34
IV	Encargado Gral.	1.132,53	66,25	75,78	1.132,53	17.523,91
V	Delineante Proyectista.	1.090,87	66,25	75,78	1.090,87	16.940,77
VI	Delineante de 1ª	968,12	66,25	75,78	968,12	15.222,19
VII	Delineante de 2ª	920,00	66,25	75,78	920,00	14.548,59
IX*	Delineante Calcador.	885,68	66,25	75,78	885,68	14.068,12
XIII	Delineante/Aspirante 16/18 años.	564,04	66,25	75,78	564,04	9.565,08
III	Jefe Admtvo. 1ª	1.154,57	66,25	75,78	1.154,57	17.832,50
V	Jefe Admtvo. 2ª	1.085,64	66,25	75,78	1.085,64	16.867,51
VI	Oficial 1ª Admtvo.	961,34	66,25	75,78	961,34	15.127,31
VIII*	Oficial 2ª Admtvo.	900,79	66,25	75,78	900,79	14.279,67
IX*	Aux. Admtvo. Y Telefonista	885,68	66,25	75,78	885,68	14.068,12
XIII	Aspirante Admtvo. 16/18 años.	564,04	66,25	75,78	564,04	9.565,08
VII	Viajante.	919,85	66,25	75,78	919,85	14.546,51
VIII*	Corredor.	900,76	66,25	75,78	900,76	14.279,15
IX*	Vendedor.	885,67	66,25	75,78	885,67	14.067,91
	C) SUBALTERNOS:					
IX*	Conserje.	885,68	66,25	75,78	885,68	14.068,02
IX*	Ordenanza,Portero,Enfermero.	885,72	66,25	75,78	885,72	14.068,64
	D) OPERARIOS:					
VI	Jefe Taller.	32,29	3,19	4,04	968,70	15.361,45
VI	Contramaestre y Encargado S.	31,04	3,19	4,04	931,09	14.828,64
VI	Jefe de Equipo.	30,88	3,19	4,04	926,33	14.761,27
VIII	Oficial 1ª	29,80	3,19	4,04	893,98	14.302,86
VIII	Oficial (Baldosa y Mosaico).	29,80	3,19	4,04	893,98	14.302,86
IX	Maq.-Hormigón armado y sin arm.	29,31	3,19	4,04	879,18	14.093,32
X*	G.Jurado, Vigilante, Ayte.Baldosa y Mosaico.	29,05	3,19	4,04	871,35	13.982,40
X	Ayudante.	28,80	3,19	4,04	864,00	13.878,20
XI	Especialista.	28,35	3,19	4,04	850,50	13.686,95
XII	Peón y Principiante Fibrocem.	27,88	3,19	4,04	836,40	13.487,20
XIII	Botones, Pinche 16 a 18 años.	18,50	3,19	4,04	554,96	9.500,19

DIETA COMPLETA: 35,59 €uros — **MEDIA DIETA: 11,06 €uros**

Dias Festivos en Derivados: (Ocho)
7 Enero; 12 Abril; 28 Abril*; 29 Mayo; 16 Junio; 14 Agosto; 13 Octubre; 7 Diciembre-2006

LIMPIADORA= 3,49 € (Incluido Antig.Comp. y p.p. Plus Asis.)

Diligencia:

Se hace constar que en base a lo establecido en el III Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, en el 2006, se abonarán la cantidad de 20 euros lineales en la gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, sin que a este importe le sea de aplicación la revisión al IPC real.