



CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo situados en la provincia de Álava, que esté contratado por aquellas industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- 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.

Artículo 2. **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 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. **ÁMBITO TEMPORAL.**- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava, y tendrá una duración de tres años, cualquiera que sea la fecha de su publicación. Excepción hecha de lo dispuesto en la disposición transitoria primera cuya vigencia finaliza el 30 de septiembre de 2004. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efectos retroactivos al 1 de enero del año correspondiente.

El Convenio se prorrogará tácitamente por períodos anuales, de no

mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Las partes convienen que el inicio de las deliberaciones del próximo Convenio comiencen en la primera semana de enero del año 2006, comprometiéndose la parte social a entregar a la otra parte, con un mes de antelación a la referida fecha, la composición de la Mesa Negociadora Social y su propuesta de Convenio.

Artículo 4. DENUNCIA.- La denuncia del Convenio que se menciona en el artículo anterior deberá efectuarse con la antelación prevista en dicho artículo, mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo de Álava.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Artículo 6. PUNTUALIDAD.- Se entiende por puntualidad a los efectos del presente Convenio la presencia del personal en el puesto de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

El mismo criterio se aplicará respecto a cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

Artículo 7.- RENDIMIENTOS MÍNIMOS.- Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte de los productores afectados por el Convenio. Se entiende como rendimiento normal y correcto el rendimiento medio o normal que para cada actividad hayan desarrollado los trabajadores del Sector de Derivados del Cemento de Álava durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.- VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO.- Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia atribuida a los organismos o autoridades competentes.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

d) Arbitraje en los problemas o cuestiones a que le sometan las partes en los supuestos previstos en este Convenio.

e) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 9.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL

CONVENIO.- La Comisión Paritaria del Convenio estará constituida de la siguiente forma:

- Presidente: El que las partes designen de común acuerdo, con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

- Secretario: El que las partes designen de común acuerdo, con voz pero sin voto.

- Vocales: Cinco representantes de los trabajadores, que serán designados por las Centrales Sindicales de acuerdo a su representatividad.

A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria será la misma con la que se constituye esta comisión negociadora, sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

Cinco representantes de las empresas.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto.

- Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria un asesor por cada Central Sindical representada en el presente Convenio, e igual número de asesores en representación de las Empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la Comisión en el futuro.

La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 10.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores y sólo podrá llevarse a efecto cuando el trabajador preste su consentimiento.

Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para si mismo o para los demás trabajadores.

Artículo 11. PERÍODO DE PRUEBA.

1º.- 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

2º.- 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.

3º.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos.

4º.- 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 12. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, 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.

- A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 4,5% de los salarios de convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio.

Artículo 13. CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN.- Serán de aplicación para dichas modalidades la regulación general, salvo las siguientes especiales características:

- Contrato en prácticas: La retribución del trabajador durante el primero o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 65 o del 80 por 100 del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Contrato de formación: Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo serán: 10.319,38 euros para el primer año, 11.539,43 euros para el segundo año, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14. CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

1º.- Cuando el contrato de duración determina previsto en el apartado b del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

2º.- A la finalización del contrato, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán en concepto de indemnización la cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

Artículo 15. DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.- 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 siete días para aquéllos contratos que tengan una duración no superior a 180 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.

Artículo 16. PREAVISO DEL TRABAJADOR.- Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la Empresa donde presta sus servicios deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con la siguiente antelación:

a) Treinta días, el personal con retribución mensual.

b) Quince días, los auxiliares de obra.

c) Siete días, el personal con retribución diaria.

El incumplimiento de este requisito comportará la pérdida de salarios en igual cuantía al del número de días no preavisados, así como la pérdida del derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que, en su caso, pudieran corresponderle.

Artículo 17.- FINIQUITOS.- Los recibos de liquidación final, saldo y finiquito se formalizarán de acuerdo con el modelo que figura como Anexo I de este Convenio.

Las Empresas vendrán obligadas a proporcionar al trabajador que cese en su relación laboral, con cinco días de antelación, una copia de la liquidación o finiquito al sólo efecto de comprobación de cantidades.

Asimismo, el trabajador manifestará con la antelación debida su conformidad o disconformidad con la liquidación, a fin de poderla diligenciar correcta y definitivamente para el día del cese del trabajador en la Empresa.

Los recibos de liquidación final o finiquito se firmarán por el trabajador en presencia de un representante de los productores, que será un Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, en su caso. En dicho documento se hará constar expresamente el nombre y firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no juzgue necesario la asistencia del representante. Todo ello a efectos del pleno carácter liberatorio del documento referido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los siete días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

Artículo 18. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.- Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998.

CAPÍTULO IV

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 19. 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. En el supuesto de que por este procedimiento no se 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

- Dentro de la Comunidad Autónoma 72 72 72 120

- Fuera de la Comunidad 72 72 72 120

(SP = sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, ni cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia.

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. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes e inferior a tres, el trabajador tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

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.

Artículo 20. 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.

Cuando el trabajador al ser desplazado utilice, de común acuerdo con la empresa su vehículo propio, el precio del kilómetro recorrido abonable será el siguiente:

AÑO 2003

- a) 0,25 euros el kilómetro, cuando el trabajador viaje solo.
- b) 0,27 euros el kilómetro, cuando viaje acompañado de otros compañeros sin completar su vehículo.
- c) 0,28 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

AÑO 2004

- a) 0,27 euros el kilómetro, cuando el trabajador viaje solo.
- b) 0,29 euros el kilómetro, cuando viaje acompañado de otros compañeros sin completar su vehículo.
- c) 0,30 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

AÑO 2005

- a) 0,28 euros el kilómetro, cuando el trabajador viaje solo.
- b) 0,30 euros el kilómetro, cuando viaje acompañado de otros compañeros sin completar su vehículo.
- c) 0,31 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

Artículo 21. 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 viaje 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 una licencia retribuida de tres días laborables.

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 períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), y el trabajador no estuviera conforme con la decisión tomada por la empresa, cualquiera de las dos partes podrá acudir a los procedimientos del PRECO a fin de solventar sus diferencias. La interposición de cualquiera de los procedimientos del PRECO, a los que la otra parte estará obligada a concurrir, deberá de hacerse en el plazo máximo de diez días, contados desde el siguiente al de la notificación del preaviso, suspendiéndose la decisión hasta resolverse definitivamente la cuestión, no debiéndose exceder dicha suspensión, en todo caso, de un período superior a los 20 días desde la notificación del preaviso.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren 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 22. 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 23. 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.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24. JORNADA.- La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será la que se establece en el siguiente cuadro:

Años	2003	2004	2005
Número de horas	1.738	1.728	1.720

1.- Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. En este caso, la jornada laboral diaria no podrá exceder de un mínimo y máximo de siete horas y media y ocho horas y media diarias o de 37,5 a 42,5 horas cuando se efectúe el computo semanal, salvo pacto a nivel de empresa en contrario con el límite de diario de 6,30 a 9,30 horas o en computo semanal de 32,5 a 47,5 horas.

El calendario y distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

2.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

3.- 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 siguiente fórmula:

$SB + AC + PAA + CP + CCA + GE + V = \text{Valor hora ordinaria}$

Horas anuales de Trabajo efectivo

Siendo:

SB Salario base

AC Antigüedad Consolidada, en su caso

PAA Plus de Asistencia y Actividad.

CP Complemento de Puesto de Trabajo

CCA Complemento de Compensación de antigüedad

GE Gratificaciones Extraordinarias

V Importe de las Vacaciones anuales

4.- Las de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y los 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 períodos mensuales.

Artículo 25. 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, concorra 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 26. 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 artículo 24, 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 artículo 24.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al 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 27. 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 28. VACACIONES.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborales, no computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, en día laborable. 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 cuatro 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 períodos. Uno de ellos que, en todo caso no será inferior a 17 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 períodos 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.

No obstante lo anterior, el período del disfrute vacacional se verá interrumpido en el caso de hospitalización del trabajador, reanudándose con el alta hospitalaria. El trabajador que justifique esta circunstancia podrá disfrutar estos días en otro momento, siempre dentro del año natural, determinándose las fechas de disfrute de acuerdo con la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VI

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 29. RETRIBUCIONES.- Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán para 2003 las que se contienen en la tabla salarial como Anexo III.

Las condiciones retributivas para el año 2004 y 2005 serán las resultantes de incrementar los salarios vigentes al 31-12-2003 y 31-12-2004 en el I.P.C. previsto para dichos años más 1,25 puntos.

En el caso de que el I.P.C. del año 2003 fuese superior al 3,75%, se efectuará una revisión de la tabla salarial equivalente al exceso sobre dicha cifra, que afectará a todos los conceptos excepto el complemento de antigüedad consolidada.

Para el segundo y tercer año de vigencia, en el caso de que el I.P.C. del 2004 y 2005 fuese superior al I.P.C. previsto, se efectuará la revisión salarial por la diferencia entre ambos porcentajes.

Artículo 30. 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 períodos 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 31.- SALARIO BASE.- El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 32. 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 este Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 33. PLUS DE ASISTENCIA Y ACTIVIDAD.- El complemento denominado "Plus de Asistencia y Actividad" se devengará por cada día efectivamente trabajado, considerándose como tales, a estos efectos, los sábados no festivos ni feriados, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto definido en el artículo 7º del presente Convenio, y en la cuantía que, para cada nivel, figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 34. COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1º.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 25% 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.

2º.- 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 35. 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 párrafo 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.

- 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 36. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- 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.

- A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

- 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.

Las gratificaciones se calcularán, lógicamente, en razón a los días efectivamente trabajados de acuerdo con la normativa vigente.

No obstante lo anterior, como concesión específica para los casos de incapacidad temporal y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calcularán las gratificaciones extraordinarias mencionadas de la siguiente forma:

a) Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común:

El 22% de lo que les hubiera correspondido durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.

b) Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo:

En el año 2003: el 50% de lo que le hubiera correspondido percibir en el supuesto de estar en situación de alta.

En el año 2004: el 100% de lo que les corresponda en el supuesto de estar en situación de alta.

Artículo 37. VACACIONES.

1º.- La retribución de las mismas será la fijada en las tablas salariales anexas. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de "Complemento de antigüedad consolidada".

2º.- 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.

3º.- Por el contrario, 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.

4º.- 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.

Artículo 38. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1º.- 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.

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

3º.- 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.

4º.- Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 150% del valor de la hora ordinaria.

5º.- 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 mediante 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.

6º.- Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01.03.83.

7º.- 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 39. ACUERDOS SOBRE EL COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

1º.- Las partes firmantes del presente convenio general acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2º.- Como consecuencia de dicho acuerdo, se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 25 de agosto de 1997, tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de dichos convenios colectivos, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Dicho complemento se devengará por día natural en la cuantía que para cada nivel figura en el Anexo IV.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General, y a los solos efectos informativos, se señala en el Anexo IV el importe anual en euros y por niveles que corresponde por la antigüedad consolidada, cuyos valores permanecerán inalterables en años sucesivos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "Complemento de antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 40. PLUS EXTRASALARIAL.- Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que, para 2003 y en cada nivel, se fija en las tablas anexas. Este plus compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, considerando como tal, a los efectos de lo establecido en el presente artículo, los sábados no festivos ni feriados.

Artículo 41. DIETAS/MEDIAS DIETAS.

1º.- El trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

2º.- 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.

3º.- 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.

4º.- 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.

5º.- El importe de la dieta completa y de la media dieta serán los siguientes:

AÑO 2003

- 30 euros la dieta completa.
- 10 euros la media dieta.

AÑO 2004

- 33 euros la dieta completa.
- 11 euros la media dieta.

AÑO 2005

- 35 euros la dieta completa.
- 12 euros la media dieta.

La media dieta se incrementará en 0,60 euros cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo para realizar el mismo antes de las 6:30 horas de la mañana.

Si el trabajador tuviera que cenar y pernoctar fuera de su localidad, realizándolo en establecimientos hoteleros de común aceptación con la empresa, ésta abonará, previa presentación de los justificantes adecuados, las eventuales diferencias sobre el importe de la dieta completa.

Artículo 42. CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.- Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

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 se 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.

1º.- Las empresas en las que, a su juicio, concurren 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.

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 del convenio.

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 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.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria 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 Paritaria del Convenio colectivo se tomarán por mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las empresas.

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

Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

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.

Artículo 43.- GARANTÍAS PERSONALES.- Se respetarán las condiciones personales que superen lo pactado en el presente Convenio, de tal manera que los trabajadores que vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración como consecuencia de la entrada en vigor del Convenio.

CAPÍTULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44. 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 45. 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 46. 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 de 48 horas 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 47. 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 a los superiores, con la debida diligencia, 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 48. 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 el 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 artículo 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.- Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

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 49. 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 representante de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 50. SANCIONES.

1º.- 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

2º.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1º, 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.

3º.- 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.

4º.- En aquéllos 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 51. 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 52. 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 VIII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 53. PERMISOS Y LICENCIAS.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción del salario base, antigüedad y plus de asistencia y actividad que le corresponda de acuerdo con los importes consignados en las tablas salariales anexas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, por matrimonio.

b) Dos días naturales de los que al menos uno será laborable, por nacimiento o adopción de un hijo. Este permiso será de cuatro días cuando se requiera cesárea.

c) Un día natural, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A los efectos anteriores se entenderá por enfermedad grave aquella

que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Públicos de Salud.

Cuando la enfermedad grave persistiera el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación lo dispuesto en el este artículo sobre ampliación de permisos.

f) Un día para acompañar a familiar hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad que requiera intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización.

g) Un día, por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

i) Por el tiempo que invierta el trabajador en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en la siguiente forma:

Desplazamiento fuera de la provincia y hasta una distancia de 200 Km desde el límite de la misma:

- 2 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 2 días para apartado d)
- 2 días para apartado e)

Desplazamiento fuera de la provincia y a una distancia superior a 200 Km desde el límite de la misma:

- 3 días para apartado b)
- 2 días para apartado c)
- 3 días para apartado d)
- 3 días para apartado e)

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada

para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. La mujer, por su voluntad e igualmente sin pérdida la retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 54. 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.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con las mismas garantías y condiciones expuestas en el párrafo anterior.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 55. 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 3 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. 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 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.- El trabajador excedente 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 56. EXCEDENCIA ESPECIAL.

1.- Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior a 1 año, 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 15 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 perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 57. 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, artículo 69 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. HORAS DE DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA.- Los Delegados de Personal o Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, las cuales podrán ser acumulables en

los distintos miembros del Comité o Delegados para su disfrute en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas que a continuación se establecen:

- Empresas hasta 100 trabajadores, 16 horas.
- Las empresas que rebasan el número de 100 trabajadores estarán en cuanto al crédito de horas a lo dispuesto en la legislación vigente.

Igualmente, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito intransferible de 16 horas anuales retribuidas que podrán utilizar cuando fuera preciso.

Artículo 59. ASAMBLEAS.- Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en los centros de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. Dichas asambleas podrán realizarse dentro de la jornada laboral, bien al inicio o a su finalización al objeto de no obstaculizar las actividades normales, contando los trabajadores afectados por este Convenio con diez horas laborales al año, siempre y cuando se cumpla y respete por vía de recuperación la jornada laboral pactada.

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o por un 33% de los trabajadores de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La celebración de estas asambleas, tiempo de duración previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Delegado o miembros del Comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 60. PROCEDIMIENTO.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1º 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.

2º 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.

3º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión

temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 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.

4º 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.

5º 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.

6º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Paritaria 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 XI

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 61. 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 dozava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional: 48.081 euros.

c) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional: 60.102 euros.

d) Muerte traumática por accidentes ocurridos en la vida privada del trabajador con exclusión de los derivados de la actividad laboral, así como de los riesgos y accidentes que se detallan en el Anexo II: 12.021 euros.

En los supuestos de muerte las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes 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 será a los 60 días de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Artículo 62.- PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y DE HOSPITALIZACIÓN.- En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

a) El trabajador que cause baja por accidente de trabajo tendrá derecho a percibir el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda, según las retribuciones pactadas para cada categoría en el presente Convenio, hasta el límite de ciento ochenta días contados desde la fecha de baja por accidente, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de la indicada prestación complementaria, y sin que en ningún caso pueda rebasarse la remuneración líquida que correspondería al trabajador, según Convenio, caso de hallarse en activo.

La prestación anteriormente señalada en el apartado anterior en el 2003 hasta el límite de doce meses y en 2004 hasta el límite de quince meses, contados en ambos casos desde la fecha de baja por accidente.

La prestación complementaria consignada en el apartado a) del presente artículo se abonará, también a los trabajadores que sean hospitalizados, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario y hasta un máximo de veinte días durante el período de convalecencia.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonarán al 60% de la base de cotización que le corresponda.

Artículo 63.- JUBILACIÓN.- Los trabajadores que al cumplir los 64 años quieran acogerse al Real Decreto 1194/1985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán previamente a la Empresa que tramitará dicha solicitud de Jubilación a la mayor brevedad posible.

La empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del que se jubila, con un contrato que, como mínimo, tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador jubilable para cumplir 65 años.

La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años siempre que se cubra el período mínimo de cotización y todo en ello en aras a favorecer la política de empleo.

CAPITULO XII

NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 64.- NORMAS SUPLETORIAS.- El presente Convenio

complementa y desarrolla la negociación colectiva del Sector de Derivados del Cemento en el Territorio Histórico de Álava.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El anexo de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámicas, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación en tanto no se alcance un acuerdo que desarrolle esta materia, permaneciendo, entre tanto vigente lo dispuesto en los Anexos I - VI y II, Sección primera y séptima de la Ordenanza de 28 de Agosto de 1970.

CAPITULO XIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 65.- ROPA DE TRABAJO.- Las empresas facilitarán al personal a su servicio buzos o prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos prendas de trabajo al año.

Igualmente, la empresa facilitará calzado adecuado en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo a la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.-

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este Convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Con carácter transitorio, y hasta el 30 de setiembre de 2004, los trabajadores que se jubilen a tenor de lo establecido en la normativa legal vigente en esta materia tendrá derecho en ese momento al abono de una paga extraordinaria por importe de 30 días, computados con arreglo al Salario base, Plus de Asistencia y Actividad, Plus Extrasalarial así como la antigüedad que le corresponda, todo ello con independencia del tiempo de su permanencia en la Empresa.

Esta paga extraordinaria de jubilación será, respectivamente, de 60 ó 90 días, en lugar de lo anteriormente señalado, cuando el trabajador lleve en la empresa una permanencia de 10 y 15 años o más y se incrementará en 10 días por cada año que al trabajador le resten para la edad requerida para la jubilación.

Cuando el trabajador se acoja a la jubilación con derecho al 100% de las prestaciones que le corresponden, y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador, dado de alta en el INEM como desempleado, únicamente procederá el abono de 30 días en concepto de premio de jubilación.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren a los acuerdos de renovación de plantillas suscrito con fecha 15-1-99 por las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., U.G.T. y LAB y, por otra parte, CONFEBASK y, en base a ello, acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y sustitución que, en cualquier caso, precisarán acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador afectado.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa para acogerse al acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas de 15-1-99, y su puesto sea ocupado por otro nuevo trabajador, cubriéndose la baja causada, no procederá el abono de las cantidades señaladas en los párrafos precedentes.

Llegado el 30 de septiembre de 2004, las partes acuerdan la desaparición definitiva del régimen de la jubilación que contiene el artículo 63 del Convenio Colectivo Sectorial de Derivados del Cemento de Álava,

publicado en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava número 85 de 27-07-2001, quedando abolido a todos los efectos.

Anexo I

RECIBO DE FINIQUITO

D., con domicilio en que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a de de.

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa (adaptado a la Ley 2/1991).

(1) Si o no.

Anexo II

Quedan excluidos del apartado d) del artículo 61 los siguientes riesgos:

a) Las lesiones provocadas intencionadamente por el trabajador, el suicidio o tentativa de suicidio y las mutilaciones voluntarias.

b) Los accidentes sobrevenidos en actos dolosos o criminales cometidos por el trabajador, o en apuestas o desafíos, o por riñas y actos notoriamente peligrosos cometidos por el trabajador, salvo que se realicen en legítima defensa o estado de necesidad.

c) Los accidentes sobrevenidos en estado de enajenación mental, embriaguez manifiesta, o bajo los efectos de estupefacientes.

d) Los accidentes ocurridos al conducir un vehículo a motor si el trabajador no está en posesión del correspondiente permiso de conducción así como la conducción de motocicleta superior a 125 cc.

e) Los daños derivados de la practica por el trabajador como profesional de cualquier deporte.

f) Los accidentes ocurridos durante la utilización de helicópteros y aviones de capacidad inferior a diez plazas de pasajeros.

g) Utilización de cualquier medio de navegación aérea, salvo que se produzcan como simple pasajero en líneas comerciales regulares, vuelos "charter", y en general en aeronaves autorizadas para el transporte público de personas.

h) Actividades deportivas tales como boxeo, submarinismo, esquí, escalada, artes marciales, etc.

Anexo III

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE
DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA-2003

CATEGORÍAS

	SALARIO BASE	PLUS.ASIST.Y ACTVI.	PLUS EXTRAS	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES
BRUTO ANUAL	EMPLEADOS-AD.					
	JEFE ADMINISTRATIVO 1ª		1.062,95	255,90		
129,88	1.482,68	1.482,68	1.482,68	20.384,07		JEFE
	DE PERSONAL		1.062,95	255,90	129,88	1.482,68
1.482,68	1.482,68	20.384,07		JEFE ADMINISTRATIVO 2ª		
933,06	255,90	129,88	1.345,23	1.345,23	1.345,23	
18.542,93	OFICIAL ADMINIST. 1ª		858,63	255,90	129,88	
	1.275,00	1.275,00	1.275,00	17.513,51	OFICIAL	
	ADMINIST. 2ª		823,89	255,90	129,88	1.237,24
1.237,24	1.237,24	17.018,09	AUXIL.ADMINIST. 2º AÑO			
663,68	255,90	129,88	1.031,83	1.031,83	1.031,83	
14.639,55	AUXIL.ADMINIST. 1º AÑO		567,02	255,90		
114,25	905,22	905,22	905,22	13.024,53		
ASPIRANTE ADMINIST.	459,17	255,90	100,11	769,54		
769,54	769,54	11.275,60	JEFE DE ALMACÉN		858,63	
	255,90	129,88	1.275,00	1.275,00	1.275,00	
17.513,51	ALMACENERO		820,75	255,90	129,88	
1.237,24	1.237,24	1.237,24	16.983,55	JEFE DE VENTAS		
908,89	255,90	129,88	1.298,17	1.298,17	1.298,17	
18.135,88	VENDEDOR		823,89	255,90	129,88	
1.237,24	1.237,24	1.237,24	17.018,09	DELINEANTE DE 1ª		
	858,63	255,90	129,88	1.275,00	1.275,00	
1.275,00	17.513,51	DELINEANTE DE 2ª		823,89	255,90	
	129,88	1.237,24	1.237,24	1.237,24	17.018,09	
	APAREJADOR		1.114,03	255,90	129,88	1.531,26
1.531,26	1.531,26	21.091,69	PER. E INGEN. TÉCNICO			
1.114,03	255,90	129,88	1.531,26	1.531,26	1.531,26	
21.091,69	GRADUADO SOCIAL		1.114,03	255,90	129,88	
	1.531,26	1.531,26	1.531,26	21.091,69	INGENIERO	
S.	1.261,19	255,90	129,88	1.699,67	1.699,67	
		1.699,67	23.215,68			

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE
DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA-2003

CATEGORÍAS SALARIO BASE PLUS.ASIST

	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	Y ACTV.
BRUTO ANUAL		VACACIONES	ENCARGADO GENERAL	33,21 11,07 5,08
1.512,64	1.512,64	1.512,64	20.104,52	ENCARGADO DE
SECCIÓN	30,63	11,07 5,08	1.418,23	1.418,23
18.956,99		OFICIAL 1 ^a	27,61 11,07 5,08	1.267,97
1.267,97	17.494,51		OFICIAL 2 ^a	26,83 10,71 5,08
1.227,93	1.227,93	17.014,09		AYUDANTE 25,60 10,71 5,08
	1.187,90	1.187,90	1.187,90	16.481,95
ESPECIALISTA	25,02	10,03 5,08	1.140,34	1.140,34
15.957,97		PEÓN ORDINARIO	24,85 9,49 5,08	1.107,10
	1.107,10	1.107,10	15.652,80	

Anexo IV
(EUROS)

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD MENSUAL CONSOLIDADA (14 PAGAS)												
COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (425 DÍAS)				DE ANTIGÜEDAD				DIARIA				
OF.ADM.-VENDEDORE				DELINEANTES				AUX. ADMO.				
ALMACENERO		TÉCNICOS		GRADO		MEDIO		AUX. ADMO.		TECN.		
SUPERIORES				AYUDANTE				OFICIAL 1ª Y 2ª				
ENCARGADO DE SECCIÓN Y GENERAL				A LOS 2 AÑOS				14,68				
12,69	11,56	16,48		19,38	0,37	0,37	0,41	0,43				
A LOS 3 AÑOS				20,75	17,56	16,14	23,46	27,78	0,52	0,52	0,57	0,61
A LOS 4 AÑOS				26,83	22,44	20,72	30,44	36,18	0,67	0,68		
0,73	0,79			A LOS 5 AÑOS				30,24	25,34	23,41	34,28	40,70
0,75	0,76	0,83	0,89	A LOS 6 AÑOS				33,66	28,23	26,11	38,12	
	45,22	0,84	0,85	0,92	0,99	A LOS 7 AÑOS				37,07	31,13	
28,80	41,96		49,74	0,93	0,94	1,01	1,09	A LOS 8 AÑOS				
40,49	34,03	31,49	45,80		54,25	1,01	1,02	1,11	1,18	A LOS		
9 AÑOS				43,90	36,92	34,18	49,64	58,77	1,10	1,11	1,20	1,28
A LOS 10 AÑOS				46,98	39,45	36,49	53,17	63,02	1,17	1,18		
1,28	1,37			A LOS 11 AÑOS				50,05	41,97	38,80	56,69	67,26
1,24	1,26	1,36	1,46	A LOS 12 AÑOS				53,12	44,50	41,11	60,22	
	71,51	1,31	1,34	1,44	1,55	A LOS 13 AÑOS				56,20	47,02	
43,42	63,74		75,75	1,38	1,41	1,51	1,64	A LOS 14 AÑOS				
59,27	49,54	45,73	67,27		80,00	1,46	1,49	1,59	1,73	A LOS		
15 AÑOS				62,19	51,95	47,94	70,62	84,02	1,53	1,56	1,67	1,81
A LOS 16 AÑOS				65,12	54,37	50,14	73,96	88,03	1,60	1,63		
1,74	1,89			A LOS 17 AÑOS				68,04	56,78	52,35	77,31	92,05
1,67	1,71	1,82	1,97	A LOS 18 AÑOS				70,97	59,19	54,56	80,66	
	96,07	1,74	1,78	1,89	2,06	A LOS 19 AÑOS				73,89	61,60	
56,77	84,00		100,09		1,81	1,85	1,97	2,14	A LOS 20			
AÑOS				76,57	63,79	58,78	87,07	103,78	1,88	1,92	2,05	
2,22				A LOS 21 AÑOS				79,24	65,99	60,79	90,13	107,47
1,94	1,99	2,12	2,30	A LOS 22 AÑOS				81,91	68,19	62,80	93,20	
	111,16		2,00	2,05	2,20	2,38	A LOS 23 AÑOS				84,58	
70,38	64,81	96,26		114,84		2,07	2,12	2,27	2,46	A LOS		
24 AÑOS				87,25	72,58	66,82	99,33	118,53	2,13	2,19	2,35	
2,54				A LOS 25 AÑOS				89,77	74,65	68,71	102,21	122,01
	2,19	2,25	2,41	2,61	A LOS 26 AÑOS				92,29	76,72	70,60	
105,10			125,48		2,25	2,31	2,48	2,69	A LOS 27			
AÑOS				94,81	78,79	72,50	107,99	128,96	2,32	2,38		
2,55	2,76			A LOS 28 AÑOS				97,33	80,86	74,39	110,88	
132,43		2,38	2,44	2,62	2,84	A LOS 29 AÑOS				99,85	82,93	
76,29	113,77			135,91		2,44	2,50	2,68	2,91	A LOS		
30 AÑOS				101,60	84,37	77,09	115,77	138,31	2,49			
2,54	2,73	2,96		A LOS 31 AÑOS				103,34	85,81	77,90	117,77	
		140,72		2,53	2,58	2,77	3,01	A LOS 32 AÑOS				
105,09		87,25	78,70	119,77			143,13	2,58	2,62	2,82		
3,06				A LOS 33 AÑOS				106,84	88,68	79,50	121,77	
145,53		2,62	2,66	2,87	3,11	A LOS 34 AÑOS				108,59		

90,12 80,31 123,77

147,94

2,67 2,70 2,91 3,17