



Convenio Provincial de Hormigoneras y Canteras de Bizkaia Años 2000-01

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1.—Ambito de aplicación

Funcional:

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas que efectúen las actividades siguientes:

1. Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
2. Las de Yeso y Cales.
3. Las de fabricación y venta de hormigón.

Territorial:

El presente convenio se extenderá al Señorío de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional y que se hallen emplazados dentro de ese territorio. El personal que sea trasladado desde Bizkaia a otra provincia, se acogerá al convenio más beneficioso de los concurrentes, mientras permanezca en tal situación, esto es, fuera de Bizkaia.

Personal:

Quedan comprendidos dentro del presente convenio todas las personas que ostenten la cualidad de trabajadores/as por cuenta de las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 2.— Vigencia, duración y prórroga

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2000.

La duración del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 2001 y el mismo se considerará denunciado automáticamente en esa fecha.

La negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el 1 de diciembre de 2001.

Artículo 3.—Garantía personal

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, consideradas en cómputo anual y cuantía global.

Artículo 4.—Garantía mínima

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31-12-99 y el 1-1-00 para el año 2000 y las del 31-12-00 y 1-1-01 para el año 2001, correspondiente a su categoría profesional que se recoge en la columna Garantía Salarial Mínima del Anexo I del presente Convenio.

Artículo 5.—Garantía de las condiciones laborales

A) Una vez admitido el personal en la empresa y después de superado el período de prueba, la misma extenderá un certificado en el que consten los datos de identificación y afiliación a la Seguridad Social, inscripción en el Libro de Matrícula, haciendo constar su especialidad y Categoría Profesional.

B) El personal afectado por el presente convenio estará adscrito con el carácter de fijo (después de haber superado el período de prueba) a un centro de trabajo concreto de la empresa, no pudiendo ser trasladado sino de acuerdo a la legalidad vigente.

C) En cuanto a los salarios percibidos, se considerará como prueba fehaciente de los mismos, el recibo que preceptivamente deba entregarse al personal, de acuerdo con las normas establecidas al efecto en el presente convenio.

Artículo 6.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto que la Autoridad Administrativa pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara algunos de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio quedará nulo y sin efectividad alguna, debiendo procederse a su reconsideración total.

Artículo 7.— Prelación de normas. Ordenanza laboral

Las Normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general que no sean de derecho necesario, incluso aquellas en que por el presente Convenio Colectivo se establecen especialidades en la regulación de determinadas condiciones y en forma diferente a las que efectúa la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, se aplicarán las disposiciones de la mencionada Ordenanza de Trabajo y demás normas de carácter general concordante.

El articulado de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en los días 5, 7, 8 y 9 de septiembre de 1970, tendrá efectos vinculantes en el ámbito de aplicación del presente Convenio, durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

CONTRATACION

Artículo 8.— Período de prueba

Se establece como período de prueba:

- Titulados: 6 meses.
- Empleados, Administrativos y Técnicos: 2 meses.
- Encargados y Capataces: 2 meses.
- Personal Obrero: 2 semanas.
- Aprendices: 1 mes.

Durante este período se puede rescindir la relación laboral por cualquiera de las partes, sin derecho a indemnización. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el período de prueba, entendiéndose que ese acuerdo existe con la firmeza del contrato por las partes interesadas.

Artículo 9.— Contrato eventual por circunstancias de la producción

La duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de hasta trece meses trabajados dentro de un periodo de dieciocho meses, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2.720/98, de 18 de diciembre.

Durante el periodo de los dieciocho meses podrá, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse más de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de trece meses dentro del periodo de dieciocho, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de dieciocho meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a 18 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será del 4,5% sobre los conceptos salariales del Convenio devengados durante el contrato.

Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán referencia expresa al presente artículo.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los dieciocho meses y con las condiciones del presente artículo.

Artículo 10.—Contratos y finiquitos

Las empresas facilitarán al personal una copia firmada del contrato en el mismo momento de su firma.

En el caso de cese de cualquier persona, la empresa, estará obligada a facilitar un documento o fotocopia del finiquito liquidatorio, por lo menos con un plazo de tres días de antelación.

Artículo 11.—Contrato de formación

Tendrá por objeto la formación práctica y teórica del personal contratado, que carezca de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El contenido del contrato así como sus respectivas prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

La edad del personal que realice este tipo de contrato será superior a los 16 años e inferior a 21 años.

La formación teórica se podrá concentrar en el período final de duración del contrato.

El salario a percibir por el personal así contratado será el que figura en las tablas anexas de este Convenio.

Artículo 12.—Contrato en prácticas

Los contratos en prácticas se realizarán con personal en posesión de titulación académica o profesional, y tendrán por objeto la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El salario a percibir por el personal así contratado será, como mínimo, el siguiente:

— 1.er año el 80% del Salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.

— 2.o año el 90% del Salario del puesto o categoría objeto del contrato, según tablas de este convenio.

Artículo 13.—Empresas de trabajo temporal

Las empresas cuando celebren un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal (ETT), exigirán de la misma que el contrato del personal puesto a disposición, esté cumplimentado y en regla, así como el pago de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social y retenciones de Hacienda.

Las empresas cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga las mismas retribuciones que los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que está afectada por el presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, se dispone que el salario/hora del trabajador puesto a disposición será el que resulte de dividir el salario anual total de las tablas salariales del Anexo I por la jornada laboral anual, estando comprendidos en ese salario los conceptos salariales que figuran en el Anexo I. Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición que se celebren a partir de la publicación de este Convenio Colectivo.

Asimismo, será de aplicación en esta materia, lo establecido en el artículo 64 del E.T. en cuanto a competencias de los representantes del personal en relación a la información sobre contratación.

Artículo 14.—Preaviso del cese por el trabajador

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

— Titulados: 1 mes.

— Empleados, Administrativos y Técnicos: 1 mes.

— Encargados y Capataces: 1 mes.

— Personal Obrero: 2 semanas.

La notificación del cese se realizará mediante boletín que facilitará la empresa y que el personal firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el «enterado». La no observancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la

remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15.— Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, que en cómputo anual suponen un total de 1.752 horas realmente trabajadas, durante el año 2000.

Para el año 2001 la jornada anual será de 1.744 horas.

Jornada continuada: Para el personal que realice su horario en régimen de jornada continuada, la jornada semanal será de una hora menos, salvo que por disposición legal se modificara la duración de la jornada semanal. A efectos económicos el sábado tendrá carácter de día laborable.

Las partes firmantes, del presente Convenio, están de acuerdo en la existencia de razones técnicas y productivas en las empresas del subsector de hormigones, que hacen necesario el establecimiento de un sistema de flexibilidad horaria en el comienzo de la jornada, acorde con las peculiaridades de cada una de ellas, como medio de mejorar la competitividad de las mismas. A tal efecto, constituyen una Comisión Paritaria que analice y acuerde la implantación de la flexibilidad en las empresas afectadas, a solicitud de la parte empresarial o social de las mismas. Mientras tanto, en las empresas cuya necesidad de implantar un sistema de flexibilidad horaria sea urgente, podrán negociarse acuerdos propios, obligándose cada parte, para el caso de no alcanzarse, a aceptar el procedimiento de mediación del PRECO II instado por cualquiera de ellas.

Artículo 16.— Puntualidad

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente convenio, la que señala el Estatuto de los Trabajadores.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio.

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

Artículo 17.— Calendario

En las empresas afectadas en el presente Convenio y para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones, se elaborará un calendario anual de trabajo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Este calendario se confeccionará cada año antes del 31 de enero. En el caso de no llegarse a un acuerdo se arbitrará el mismo a través del PRECO II.

Las partes firmantes de este Convenio han elaborado un calendario anual. En aquellas empresas en que no se elabore calendario, se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo este de cumplimiento obligatorio para todo el personal de estas empresas.

Artículo 18.— Fiestas

Las fiestas a disfrutar serán las que se determinen en el calendario laboral elaborado cada año oficialmente de acuerdo con la Legislación vigente.

Estas fiestas se abonarán de acuerdo con el Salario Base que para cada nivel figura en las tablas salariales del Anexo I.

Asimismo serán considerados como festivos los días 24 y 31 de diciembre, que se considerarán como no laborables y se abonarán con Salario Base, Plus de Actividad, Plus Extrasalarial y la Antigüedad, si procede.

Artículo 19.— Vacaciones

El personal, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año, siempre y cuando lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que le corresponda si no lleva el año.

El período de disfrute de las vacaciones será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa (ver artículo 15), y se disfrutarán preferentemente, entre los meses de junio y septiembre. Si por conveniencia del trabajo, la empresa necesitase modificar algún período de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por el cambio pactará con la empresa la fecha de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna.

Si antes de iniciar las vacaciones, el trabajador se encontrara en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, el disfrute comenzará al finalizar la I.T.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el personal se encontrara en situación de I.T., que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma. El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará tras el alta médica o en las fechas que de común acuerdo se fije entre ambas partes y siempre dentro del año natural.

Los dos párrafos anteriores no serán de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

Artículo 20. — Horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral normal, así como las trabajadas en sábados, domingos y festivos. La representación del personal tendrá una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente.

Las horas extraordinarias se utilizarán sólo y exclusivamente para casos de fuerza mayor, fortuitos y situaciones excepcionales. Su cuantía será la que figura en las tablas anexas.

El abono de las horas extraordinarias trabajadas por causas señaladas en el punto anterior, serán percibidas mediante su abono efectivo o con un descanso aumentado en el 75% (por una hora, una hora y 45 minutos). Este descanso se disfrutará en las fechas comprendidas entre los 8 y 30 días después de realizarse los trabajos extras (el cobro o disfrute de estas horas extras se pactará entre empresa y personal). Cuando dichos trabajos se produzcan en domingo, impidiendo con ello que el trabajador pueda disfrutar del descanso semanal, este descanso se disfrutará el primer día laborable siguiente, aplicándose como en el caso anterior, los porcentajes de aumento de estas horas extraordinarias, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

Las partes firmantes recomiendan el disfrute de las horas extraordinarias, compensándose las mismas por descansos equivalentes.

Artículo 21. — Turnos de trabajo

El personal que trabaje en régimen de 3 ó 4 turnos, cobrará por ese concepto una prima de turno de 68 pesetas por día realmente trabajado.

El personal que trabaje a 4 turnos cobrará una prima de 2.669 pesetas por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, dentro de su jornada normal.

Tanto la modificación como la implantación de sistemas de turnos de trabajo se efectuará de común acuerdo entre la empresa y los representantes del personal, aplicándose en caso de desacuerdo la legislación vigente.

Artículo 22. — Permisos

El personal, avisándolo con la posible antelación y/o justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio, siempre y cuando haya superado el período de prueba.
2. Durante 5 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
3. Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
4. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos, siempre y cuando no se superen los 5 días naturales.
5. Durante 3 días naturales por fallecimiento del padre, madre, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.
6. Del tiempo que se necesite por enfermedad grave u hospitalización del padre, madre, hermanos, abuelos o nietos, de uno u otro cónyuge, siempre y cuando no se superen los 3 días naturales.

Los días contemplados en los apartados 3) y 5) se aumentarán en otros dos, cuando el personal necesite desplazarse fuera de Bizkaia a una distancia superior a los 50 Kms. desde el

límite de Bizkaia y un día más para aquellos que se desplacen a más de 500 Kms. del límite de Bizkaia.

En el caso de que el personal se encuentre desplazado a más de 50 Kms. del límite de Bizkaia, se incrementarán los dos días previstos en el apartado 3) en dos días naturales más.

Estos permisos se utilizarán a continuación del momento en que se produzcan los hechos con un margen de 1 día, por los posibles retrasos en la comunicación de los mismos al personal.

7. Durante 3 días naturales por traslado de su domicilio habitual a otra localidad por motivos de trabajo.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal impuesto por las disposiciones vigentes en cada momento.

9. Durante 1 día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, a celebrar dentro de Bizkaia y 2 días fuera de ella.

Los conceptos retribuidos a tener en cuenta en estos casos, serán los correspondientes a Salario Base más el Plus de Actividad y antigüedad si procede.

La Comisión Negociadora del Convenio recomienda a las empresas la concesión de permisos retribuidos para asistencia al médico en tanto no se produzcan situaciones de abuso por los trabajadores.

Artículo 23.—Horas trabajadas. Inclemencias del tiempo

En caso de que como consecuencia de inclemencias del tiempo, la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas. Si la empresa decide que dichas horas se recuperen, el personal estará obligado a recuperarlas siempre y cuando sea dentro de los 3 meses siguientes y respetando lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Las 24 primeras horas que se recuperen de esta manera, se abonarán al 70% de la hora normal.

Artículo 24.—Excedencia voluntaria

El personal fijo con más de un año en la empresa, podrá solicitar una excedencia de duración superior a 6 meses e inferior a 5 años. La solicitud escrita irá dirigida a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, expresando claramente la causa que lo motiva, dándose conocimiento de ello a los representantes del personal.

Será preceptivo el informe de los representantes del personal para la denegación de la misma. La petición será contestada dentro de los 20 días de recibido el informe de los representantes del personal, siendo justificada en caso denegatorio y pudiendo ser recurrida esta decisión ante la jurisdicción laboral competente.

Si la excedencia es utilizada para otra razón distinta para la que fue solicitada, se entenderá que el personal rescinde voluntariamente la relación laboral y perderá todos los derechos.

El personal solicitará el reingreso en la empresa por lo menos con 30 días de antelación a la finalización de la excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso en la misma, dando aquélla comprobante a tal solicitud.

El personal que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuese de una categoría inferior a la suya, podrá optar entre esperar a que se produzca una vacante de su categoría u ocupar la de inferior categoría, con el salario a ella designado, hasta el momento en que se produzca una vacante de su misma categoría, momento en el cual tendrá derecho preferente a ocuparla.

Artículo 25.—Excedencia forzosa

Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

A) Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo.

B) El ejercicio en cargo en Organismos de la Seguridad Social y Políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo.

C) El ejercicio de cargo Sindical de ámbito provincial o superior.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 26.—Retribuciones económicas

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio, para el año 2000, serán las que se contienen en las tablas anexas números 1, 2 y 3 que contemplan un incremento del 150% del IPC de la CAPV del año 1999 (3), resultando de esta forma un aumento del 4,5% sobre las tablas del 99.

Para el año 2001 se confeccionarán nuevas tablas, teniendo en cuenta que las mismas experimentarán un incremento del 150% del IPC de la CAPV del año 2000.

Las retribuciones correspondientes a salario base y plus de actividad serán satisfechas por hora efectivamente trabajada en jornada normal.

Atendida la distribución horaria de la jornada laboral semanal pactada en el presente convenio y al objeto de que las retribuciones obedezcan a principios de claridad y simplificación administrativa, se detallan en los anexos de referencia las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retribuidos que la integran.

Los cuadros de retribución que figuran unidos al presente convenio como anexo número 1, forman parte integrante e inseparable del mismo, vinculan y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del convenio, y en cada una de las actividades referidas en el artículo 1.

Artículo 27.— Salario base

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa número 1, para cada una de las categorías. Las cuantías del salario base a que se refiere el párrafo anterior se devengarán por hora efectivamente trabajada en jornada normal, percibiendo también la parte proporcional del domingo.

Sobre dicho salario base se calcularán los premios de antigüedad, de acuerdo con lo que se prevé en el artículo siguiente y todos los demás complementos salariales que deben calcularse porcentualmente.

Artículo 28.— Antigüedad

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, calculados ambos sobre el salario base pactado en el presente convenio.

Su cuantía no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con las mejoras que por este mismo concepto puedan tener establecidas las empresas.

Artículo 29.— Plus de actividad y asistencia

Se establece un plus de asistencia y actividad en la cuantía que para cada categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad y asistencia se devengará por hora efectivamente trabajada en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto.

Artículo 30.— Gratificaciones extraordinarias

El personal tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas, respectivamente, en la primera quincena del mes de julio y antes del 22 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas sea cual fuere la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, incrementadas en la antigüedad que corresponda, cuando el salario base por 30 días más la antigüedad, supere las tablas.

Artículo 31.— Participación en beneficios

La participación en Beneficios se hará efectiva mensualmente prorrateándose entre todos los meses del año. El importe será el que se especifique para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas, en las cuales ya está incluida la antigüedad correspondiente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural percibirá la parte proporcional a los días trabajados. En el momento del cese se le abonará con la liquidación correspondiente.

Artículo 32.— Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

Al personal que tenga que realizar labores penosas, tóxicas o peligrosas, se le incrementará en un 20% su salario diario.

Si estas funciones se realizaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 10%, o de mutuo acuerdo, en tales casos, se podrá reducir la jornada en un

10% en caso de ser todo el día o en un 5% en caso de ser menor. La Dirección de la empresa juntamente con los representantes del personal fijarán los puestos que consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

En caso de discrepancia entre las partes, corresponderá al juez resolver lo procedente.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas en este artículo que están establecidas o que se establezcan en las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que los expresados pluses han sido concedidos por alguno de los tres conceptos de penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de las bonificaciones fijadas en este artículo.

Tampoco vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por la mejora de las instalaciones o de procedimiento desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada esta circunstancia por Osalan, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

En cuanto a la limpieza de las cubas de los camiones de hormigón, los firmantes del Convenio se someten al informe que emita Osalan en relación a la existencia o no de riesgo y la posible modificación en la forma de realizar ese trabajo para evitar el riesgo caso de que exista.

Artículo 33. — Plus de nocturnidad

Al personal que preste sus servicios en horas comprendidas entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, devengará por este concepto las siguientes retribuciones:

25% del sueldo base de su categoría.

No tendrá derecho a este complemento aquel personal que haya sido contratado exclusivamente para realizar trabajos nocturnos, siempre que exista una calificación del puesto de trabajo en el sentido de nocturnidad, o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

Si por causas excepcionales después de una jornada normal de trabajo las horas extraordinarias llegasen a rebasar las 2 horas de la mañana, se abonarán la noche entera hasta las 6, 7 u 8 de la mañana, según la entrada habitual de la mañana siguiente, teniendo ese día la jornada completa de descanso, que será retribuida en su totalidad.

Artículo 34. — Trabajos con máquinas

Todo el personal que en el desarrollo de sus funciones laborales hubiera de manejar máquinas, tendrá como mínimo la categoría de Oficiales de 3.a. Se excluyen del ámbito de este artículo las máquinas herramientas de uso manual.

Artículo 35. — Plus transporte

En el caso de que el trabajador, previa autorización de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, se le abonarán los Kms. a razón de 33 pesetas el Km.

Para el año 2001 este concepto experimentará el incremento especificado en el artículo 26 de este Convenio.

Artículo 36. — Dietas

1. Dieta completa: El personal que estando desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será de 5.302 pesetas.

2. Media dieta:

A) Tendrá derecho a media dieta el personal que por cualquier causa sea desplazado de su centro de trabajo a otro centro diferente, fuera del término municipal de aquél y cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo.

El importe de esta media dieta será de 1.377 pesetas o comida a cuenta de la empresa. En caso de que este personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento de 690 pesetas.

B) En caso de que el personal pare a comer 45 minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta de 1.377 pesetas o comida a cuenta de la empresa.

C) Tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación termine su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta será de 1.377 pesetas o cena a cuenta de la empresa.

3. Dieta para desayuno: El personal que por causas excepcionales tenga que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrá derecho a percibir una dieta de desayuno de 518 pesetas.

Para el año 2001 estas cantidades experimentarán los incrementos contemplados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37.—Trabajos en el exterior

Cuando el personal preste sus servicios fuera del centro de trabajo, delegación o representación de la empresa, el tiempo invertido en los desplazamientos al lugar de trabajo se computará como de jornada.

Los gastos ocasionados por desplazamientos correrán a cargo de la empresa y si el personal tuviera que utilizar vehículo propio para ello, se le abonará a razón de 41 pesetas/Km. En caso de utilización de autopista se le abonará el importe de la misma, previa presentación del correspondiente recibo.

Artículo 38.—Indemnización por muerte o incapacidad

El personal tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones en los supuestos que se expresan a continuación:

— Fallecimiento por accidente de trabajo: 12.000.000 de pesetas.

— Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.000.000 de pesetas.

— Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.000.000 de pesetas.

Estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan en la misma forma en que hasta la fecha se venía aplicando, por ser una continuidad de lo establecido en el Convenio anterior, y comenzarán a obligar al mes siguiente de la publicación de este Convenio.

A efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produjo el accidente o la causa determinante de la enfermedad profesional, con independencia del momento en que se declare la incapacidad, debiendo las empresas hacer constar tal circunstancia en la póliza de seguro correspondiente.

Las cantidades indicadas mantendrán su vigencia hasta el 31-12-2003.

Artículo 39.—Complementos en situaciones de I.T.

En las bajas por I.T. derivadas de accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán hasta el 100% las percepciones correspondientes a las pagas extraordinarias.

Las empresas complementarán en las bajas por accidente de trabajo, que no sean lumbalgias o similares, ni tampoco accidentes «in itinere», hasta el 95% en el 2000 y hasta el 100% en el 2001, de su salario bruto mensual, excluidas las pagas al ser abonadas conforme al párrafo primero de este artículo.

Estos complementos se percibirán desde el primer día de la baja.

Artículo 40.—Jubilación

Jubilación forzosa:

Con amparo en lo dispuesto en la disposición adicional décima del E.T., las partes firmantes del presente Convenio, por necesidades del mercado de trabajo en el sector y conscientes de que es necesario acometer una política de fomento del empleo encaminada al reparto o redistribución del trabajo, que supone la limitación del derecho al trabajo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen la jubilación forzosa y la extinción de los contratos de trabajo a los 65 años, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtenerla.

Jubilación anticipada voluntaria:

Con objeto de facilitar la jubilación voluntaria del personal que lo solicite, las empresas abonarán las indemnizaciones a continuación expresadas, en los siguientes supuestos de jubilación:

- A los 60 años de edad: 1.115.124 pesetas.
- A los 61 años de edad: 876.234 pesetas.
- A los 62 años de edad: 716.901 pesetas.
- A los 63 años de edad: 557.567 pesetas.
- A los 64 años de edad: 398.332 pesetas.

Para el año 2001 estas cantidades experimentarán el aumento especificado en el artículo 26 de este Convenio.

Es requisito imprescindible para el cobro de las indemnizaciones recogidas en este artículo, el tener un mínimo de antigüedad en la empresa de 8 años.

Estas indemnizaciones se abonarán en función de la edad que tenga el personal, en la fecha de su cese en la empresa, después de haber tenido en cuenta las posibles bonificaciones derivadas de la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación a que pudiera tener derecho el personal por haber trabajado y cotizado en cualquiera empresa o régimen que den lugar a los mismos. Las empresas se comprometen a dar todas las facilidades para que este personal pueda acceder a su jubilación.

Jubilación anticipada a los 64 años:

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores con 64 años de edad o que alcancen esa edad con los coeficientes reductores que les correspondan, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo legal de carencia para obtenerla, debiendo la empresa contratar a otro trabajador por un periodo, al menos, de un año.

En este caso el trabajador no percibirá indemnización alguna.

Jubilación parcial-Contrato de relevo:

El personal que reuniendo las condiciones para la jubilación, salvo la edad que podrá ser entre 60 y 65 años, solicite le sea concedida la jubilación a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a aplicar el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, concertando con el trabajador a jubilar un contrato a tiempo parcial y contratando a otro trabajador durante el tiempo de reducción de la jornada del que se jubila a tiempo parcial, en las condiciones establecidas legalmente y con la posibilidad de acogerse a las bonificaciones que establece el Acuerdo sobre el Empleo a que hace referencia el artículo 56 del presente Convenio.

Con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo se establece, a los solos efectos de esta aplicación, la clasificación profesional que figura en la Disposición Transitoria Primera.

Cuando el personal haya accedido a la jubilación mencionada en el párrafo anterior, en el momento que llegue a los 64 años de edad, podrá jubilarse por la aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

Artículo 41.— Intereses sobre cantidades no abonadas

Toda cantidad devengada por el personal y que no haya sido abonada por la empresa a su vencimiento, será gravada en un 30% anual a partir del primer día de su moratoria, en concepto de interés sobre el capital e indemnización por daños y perjuicios.

Artículo 42.— Pago y recibo de salario

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga establecida la empresa. Las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario, contra entidad bancaria que disponga de oficinas en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del trabajador/a, o por medio de transferencia a la cuenta bancaria o libreta de ahorro que designe, según lo regulado en Decreto Ley.

Si por disposición de la empresa se realizase el pago de los salarios mediante talón bancario, éste tendrá que venir conformado por la entidad bancaria de la cual proceden los citados talones. El incumplimiento de esta cláusula dará derecho al personal al disfrute de 1 hora de permiso para el cobro del talón recibido para el pago de los salarios.

El personal podrá optar por el cobro total del salario o percibir anticipos quincenales a cuenta del total del salario mensual, salvo pacto en contrario.

Los recibos de pagos de los salarios se extenderán preferentemente de acuerdo con el modelo que se detalla como anexo número 5, en el que figuran claramente los diferentes conceptos retributivos.

Estos recibos se entregarán al personal el día laborable anterior al día de cobro para que pueda estudiarlos y si hubiera error, en la confección de los mismos, se resolverá en el plazo de 10 días, sin perjuicio del derecho a reclamar judicialmente si procediese.

Artículo 43.— Salario global

Se prohíbe el abono de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, prorrateándolas por horas, días, semanas o mes, salvo pacto entre partes.

Asimismo se prohíben los trabajos a destajo.

Artículo 44.— Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio serán consideradas globalmente y en su computo anual.

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, Contencioso Administrativo, Convenio o Pacto de cualquier clase, salvo las que por mutuo acuerdo entre ambas partes se abonen por realizar trabajos especiales, tanto en lo que se refiere a su duración como a responsabilidades.

Respecto a las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, quedarán absorbidas, automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior, en cómputo anual, excepto las que figuran en el párrafo anterior como acuerdos mutuos entre las partes.

Artículo 45.— Rendimientos de trabajo

Por el abono de los salarios del presente convenio la empresa podrá exigir en cualquier momento un rendimiento de trabajo correspondiente a la actividad mínima (60 puntos Bedaux o equivalente a sistemas peculiares establecidos).

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46.— Seguridad y salud laboral

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud laboral, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Las evaluaciones de riesgos estarán a disposición de los trabajadores de las empresas.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la CAPV de 11-12-97.

Artículo 47.— Reconocimientos médicos

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico previo a la admisión del personal en la empresa. Asimismo, tendrán la obligación de realizar un reconocimiento médico periódico una vez al año, al personal a su servicio, gratuito y en horas de trabajo, con informe escrito del resultado para cada trabajador/a.

El reconocimiento periódico posterior al de admisión será de libre aceptación para el personal, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo.

En todos los casos, el reconocimiento será adecuado al puesto de trabajo de que se trate y comprenderá, como mínimo, sangre, orina, vista, y oídos, y en caso de necesidad, electrocardiograma al personal mayor de 40 años.

En función de los riesgos inherentes al trabajo, se harán reconocimientos médicos específicos en base a lo regulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 48.—Ropa de trabajo

Las empresas entregarán al personal, después de superado el período de prueba, lo siguiente:

A) Un par de botas o calzado adecuado para su seguridad. Un buzo o mono, o en su lugar, un pantalón y una camisa. Un par de guantes.

Este material se renovará cada 6 meses.

B) Ropa de trabajo para las inclemencias del tiempo, un par de botas de agua y un traje de agua.

La periodicidad de la entrega de la ropa podrá ser menor en aquellos casos que, a juicio de los/as Delegados/as de Prevención o Comité de Seguridad y Salud y la empresa, lo requieran.

CAPITULO VI

FORMACION PROFESIONAL

Artículo 49.—Obtención del título académico o profesional

El personal que se inscriba en cursos organizados y convocados por un centro oficial o reconocido y tan sólo para la obtención de un título académico o profesional, así como los concernientes a oposición en general, tendrá derecho a:

A) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y demás pruebas oficiales de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. El tiempo máximo retribuido a salario base será de 30 días naturales.

B) El personal, a efectos de lo anterior, tendrá derecho a distribuir sus vacaciones como mejor le convenga, poniéndolo previamente siempre en conocimiento de la empresa y de los representantes del personal, siempre y cuando la empresa no cierre por vacaciones.

C) Para tener derecho a lo reconocido en los párrafos anteriores, deberá acreditar ante la empresa la debida inscripción o matriculación oficial, pudiendo asistir a dos convocatorias anuales de las previstas oficialmente para un mismo curso, y si se tratase de oposiciones tendrá el límite de tres opciones para presentarse a las mismas.

D) El tiempo que disfrute de acuerdo con el apartado A), será independiente de los días que le correspondan por vacaciones.

E) Perderá el derecho de lo contemplado en el apartado A), quien sea suspendido en la mitad de las asignaturas de las que se encuentre matriculado. Se entenderán como suspendidas a estos efectos aquellas asignaturas a las que no se hubieran presentado a examen.

También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Artículo 50.—Promoción profesional

Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia de un cursillo especializado dentro de su profesión en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario. En el supuesto de que este curso lleve aparejado la obtención de un certificado al final del mismo, éste se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.

Para el disfrute de los derechos recogidos en el presente artículo, así como en el 13, se establecerá un porcentaje máximo de un 10% del total del personal fijo de la empresa, calculado anualmente. En todo caso, se precisará una antigüedad mínima de 2 años.

Los representantes del personal vigilarán el cumplimiento de todo lo expuesto, tanto en este artículo como en el anterior.

Artículo 51.—Formación continua

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la CAPV de 28-9-95, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

CAPITULO VII

REPRESENTACION COLECTIVA

Artículo 52.—Asambleas

La empresa proporcionará los locales adecuados para las reuniones y asambleas del personal en el centro de trabajo.

Todas las asambleas serán fuera de las horas de trabajo, salvo las que la empresa considere oportuno autorizar, debido a la índole específica de los temas a tratar y previa solicitud del Comité.

Artículo 53.—Crédito horario

Los representantes del personal dispondrán del siguiente número de horas para el desarrollo de sus funciones:

- Hasta 100 trabajadores/as: 20 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25 horas mensuales.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 35 horas mensuales.
- De 501 trabajadores en adelante: 40 horas mensuales.

Estas horas podrán ser rebasadas en un máximo de 24 horas, por una sola vez al año y en un mes natural, sin que en ningún caso, se pueda rebasar el computo anual señalado anteriormente, referido al año natural.

Artículo 54.—Secciones sindicales

La empresa reconoce todas las Secciones Sindicales operantes en la misma. Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de empresa dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con la Legislación vigente.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a difundir publicidad, publicaciones y avisos sindicales en los locales de la empresa en los lugares señalados al efecto.

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de empresa serán informadas mensualmente de la marcha de la empresa, de acuerdo con la Legislación vigente.

Las Secciones Sindicales podrán celebrar asambleas siempre que lo consideren oportuno, fuera de las horas de trabajo, previa solicitud a la empresa y en los locales de la misma.

CAPITULO VIII

RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 55.—Comisión Paritaria del Convenio

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, y estará constituida de la siguiente forma:

Vocales: Tres miembros por cada parte que gozarán de voz y voto y serán designados por la mesa negociadora.

El nombramiento efectivo del Presidente y Secretario se llevará a cabo en la primera reunión de la Comisión Paritaria constituida. Ambos gozarán de voz, pero sin voto, siendo el Presidente el moderador de las reuniones.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones. A la Comisión Paritaria se dirigirá quien tuviera que someter alguna cuestión, siendo la Comisión la que tome las posturas que correspondan.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- A) La interpretación del Convenio.
- B) El arbitraje de las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- C) Vigilar e inspeccionar la situación de las empresas en todo lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual llevará a cabo los análisis pertinentes y la formulación de las correspondientes proposiciones de organización y reforma sobre su actual regulación.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos una vez al trimestre, con carácter ordinario y con carácter extraordinario, siempre que lo solicite cualquiera de las partes, a partir de la fecha de vigencia del Convenio.

Sus acuerdos necesitarán para tener validez la conformidad de la mitad más uno de los vocales presentes.

Todas las convocatorias serán llevadas a cabo por el Secretario. Tanto los vocales como los asesores serán convocados por carta certificada, en primera y segunda convocatoria, y con una antelación mínima de 3 días al de la celebración de la reunión.

Si en la primera reunión no asistieran la totalidad de los vocales, se celebrará una reunión en segunda convocatoria, una hora más tarde respecto de la primera.

Los acuerdos de esta segunda convocatoria serán válidos siempre que concurren como mínimo la mitad más uno. 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 la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse, y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 56.—PRECO II y acuerdo sobre el empleo

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos y la Negociación Colectiva, así como el Acuerdo sobre el Empleo suscrito por CONFEBASK y CC.OO, ELA, LAB y UGT, publicado en el BOPV del 2-2-99.

Estos acuerdos serán de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a la negociación colectiva, resolución de conflictos, ETTs, horas extras y jubilaciones.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 57.—De la mujer trabajadora

Ninguna trabajadora podrá ser discriminada por razón de sexo ni en el aspecto salarial, ni en la categoría, ni en la promoción profesional. Cuando una trabajadora se encuentre en estado de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para la madre o el niño. Así mismo tendrá derecho a excedencia por maternidad con reintegración automática en la empresa, tras dicha excedencia.

No se computarán como días de baja para la aplicación del despido por causas objetivas los días utilizados en el embarazo, parto o postparto.

Artículo 58.—Capacidad disminuida

Cuando por causas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, el personal quede afectado por una «Incapacidad Permanente Parcial o Total», la empresa procurará adaptar a esa persona a un puesto de trabajo donde pueda desarrollar una actividad laboral acorde a sus condiciones físicas.

Artículo 59.—Retirada del carnet de conducir

Cuando el personal con categoría de conductor al servicio de la empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir por causas que no sean de embriaguez o de imprudencia temeraria, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se le reintegrará, a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, cobrando el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure su ocupación en el mismo. Una vez terminado el período de retirada del carnet, se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo, que ocupaba antes de la sanción. Este párrafo será revisable en el supuesto de que las normas relativas a la retirada del carnet de conducir sufran modificación legal.

En el supuesto de discrepancias sobre las causas de imprudencia temeraria, se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carnet de conducir, siempre que el trabajo habitual de los mismos sea la conducción de vehículos de la empresa. Así mismo la empresa efectuará las gestiones necesarias que conlleve su tramitación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.—Contrato de relevo: A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, conforme dispone el artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, se establece la clasificación profesional mediante los grupos profesionales siguientes:

Grupo Profesional I:

- Encargado General.
- Encargado.
- Oficial de 1.a, 2.a y 3.a.
- Ayudante.
- Almacenero.

- Oficial Administrativo 1.a y 2.a.
- Delineante 1.a y 2.a.
- Grupo Profesional II:
 - Titulado Superior.
 - Titulado Medio.
 - Jefe de 1.a y de 2.a.
 - Jefe de Taller, de Personal, de Equipo.
 - Delineante Proyectista y Delineante.
- Grupo Profesional III:
 - Auxiliar Administrativo de 1.a y de 2.a.
 - Calcador.
 - Peón Especialista y Ordinario.
 - Operario de Limpieza.
 - Telefonista.
 - Listero.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Si durante la vigencia del presente Convenio se redujese la jornada por disposiciones de derecho necesario, el Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, comunicando su deseo a la otra parte para negociar las condiciones económicas pactadas.

Segunda.—Se recuerda la vigencia del artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo: «En caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año».

Los cuatro medios días a que hace referencia el apartado anterior se acumularán en los dos primeros días de la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Tercera.—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a estudiar, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, la posibilidad de implantación de una EPSV, así como la sustitución de la antigüedad, para la desaparición de este concepto.

Calendario laboral - Año 2000

Fiestas Oficiales y de Convenio:

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: Epifanía del Señor.
- 20 de abril: Jueves Santo.
- 21 de abril: Viernes Santo.
- 24 de abril: Lunes de Pascua.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 25 de julio: Santiago Apostol.
- 31 de julio: San Ignacio.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre: Todos los Santos.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre: Natividad del Señor.

Según población: Fiesta local.

Cálculo de horas para puentes:

Días laborables: 246.

Días de vacaciones (30 días naturales que incluyen 22 días laborables).

$246 \times 8 = 1.968.$

$22 \times 8 = 176$ (vacaciones).

$1.968 - 176 = 1.792.$

Horas a trabajar en el 2000 según Convenio = 1.752.

Diferencia de horas: $1.792 - 1.752 = 40$.

Puentes a disfrutar:

7 de enero.

24 de julio.

14 de agosto.

13 de octubre.

7 de diciembre.

Los trabajadores eventuales disfrutarán de la diferencia de horas en proporción al tiempo trabajado.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2000

Categoría	Grupo	Salario Plus	Vacacion.	Pagas	Beneficios	Total	
Horas	Extras	base	actividad	extras	ordin.	fest.	
tarifa	base	actividad	extras	ordin.	fest.	fest.	
Personal Titulado							
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado			1	3.347	5.545	220.726	302.879
135.823	3.299.759	2.828	3.225				
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayudante							
Ingeniero	2	3.185	4.986	201.931	292.765	131.460	
3.057.138	2.619	2.984					
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Practicante				2	3.020	4.451	184.462
282.483	131.786	2.830.611	2.428	2.770			
Empleados							
A) Técnicos:							
Encargado General		3	3.020	4.854	194.196	282.730	127.508
2.946.368	2.524	2.881					
Delineante Proyect., Jefe Taller			4	2.938	4.601	185.285	271.377
127.716	2.829.068	2.425	2.758				
Delin. 1.a, Téc. Organ. 1.a		4	2.713	4.563	177.648	259.728	
118.428	2.714.933	2.330	2.659				
Delin. 2.a, Téc. Organ. 2.a		4	2.655	4.149	165.929	250.231	
118.651	2.561.503	2.193	2.506				
Calcador	7	2.130	3.280	117.356	206.065	110.914	
2.047.195	1.645	1.874					
Aspirante	11	1.282	2.430	82.140	157.408	71.160	1.406.560
1.207	1.380						
B) Administrativos:							
Jefe de 1.a	3	3.020	4.451	184.462	282.483	131.786	
2.830.611	2.428	2.770					
Jefe de 2.a	3	2.713	4.563	177.648	259.728	118.428	
2.714.933	2.330	2.659					
Jefe de Personal		3	3.020	5.242	203.591	282.451	124.691
3.059.343	2.626	2.996					
Oficial de 1.a	5	2.713	4.335	172.330	259.803	120.313	
2.650.262	2.276	2.594					
Oficial de 2.a	5	2.399	4.066	156.083	239.396	116.665	
2.429.992	2.084	2.379					
Categoría	Grupo	Salario Plus	Vacacion.	Pagas	Beneficios	Total	
Horas	Extras	base	actividad	extras	ordin.	fest.	
tarifa	base	actividad	extras	ordin.	fest.	fest.	

Auxiliar de 1.a	7	2.165	3.781	141.892	227.417	112.678	
2.233.573	1.916	2.181					
Auxiliar de 2.a	7	2.132	2.810	117.360	206.070	110.922	
1.918.928	1.641	1.874					
Telefonista	7	2.132	2.810	117.360	206.070	110.922	
1.918.928	1.641	1.874					
Aspirante	11	1.282	2.430	82.140	157.408	71.160	
1.207	1.380					1.406.560	
C) Subalternos:							
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Conserje, Cobrador,							
Ordenanza, Portero, Enfermero			6	2.165	3.677	139.397	227.646
104.812	2.204.541	1.891	2.153				
Botones de 16/18 años			11	1.087	2.332	73.899	149.362
1.289.699	1.113	1.268					63.223
Botones de 18/20 años			11	1.282	2.430	82.140	157.408
1.406.560	1.207	1.380					71.160
Oficios Clásicos							
Encargado	4	2.938	4.601	185.285	271.377	127.716	
2.829.068	2.425	2.758					
Jefe de Equipo	8	2.675	4.261	169.230	248.868	119.094	
2.601.755	2.235	2.542					
Oficial de 1.a	8	2.653	4.231	167.622	248.868	117.546	
2.582.344	2.213	2.524					
Oficial de 2.a	8	2.399	3.799	149.559	239.129	113.759	
2.347.409	2.014	2.298					
Oficial de 3.a, Ayudante			9	2.165	3.677	139.397	227.646
104.812	2.204.541	1.891	2.153				
Peón Especializado		9	2.152	3.652	138.265	217.115	104.178
2.179.353	1.876	2.136					
Peón Ordinario		10	2.136	3.603	136.707	206.485	103.380
2.149.536	1.709	1.955					
Formación 2.o año		11	1.525	2.573	97.386	147.093	73.644
1.315	1.497						1.531.252
Formación 1.er año		12	1.398	2.359	89.294	134.873	67.526
1.206	1.372						1.404.032
Oficios Auxiliares							
Listero	6	2.165	3.677	139.397	227.646	104.812	2.204.541
1.891	2.153						
Almacenero	6	2.165	3.781	141.892	227.342	103.006	
2.233.573	1.891	2.153					
Guarda Jurado, Vigilante			6	2.165	3.781	141.892	227.342
103.006	2.233.573	1.891	2.153				
Operario de Limpieza		10	2.136	3.603	136.707	206.485	103.380
2.149.536	1.709	1.955					

GARANTIA MINIMA

Categoría	Grupo tarifa	Garantía mínima
Personal Titulado		
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	1	142.095
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayudante Ingeniero	2	131.647
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Practicante	2	121.892
Empleados		

A) Técnicos:

Encargado General	3	126.877					
Delineante Proyect., Jefe Taller	4	121.826					
Delin. 1.a, Técn. Organ. 1.a	4	116.911					
Delin. 2.a, Técn. Organ. 2.a	4	110.304					
Calcador	7	88.157					
Aspirante	11	60.570					

B) Administrativos:

Jefe de 1.a	3	121.892					
Jefe de 2.a	3	116.911					
Jefe de Personal	3	131.742					
Oficial de 1.a	5	114.126					
Oficial de 2.a	5	104.641					
Auxiliar de 1.a	7	96.183					
Auxiliar de 2.a	7	82.633					
Telefonista	7	82.633					
Aspirante	11	60.570					

C) Subalternos:

Conserje, Cobrador, Ordenanza, Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero

	6	94.932					
Botones de 16/18 años	11	55.37					
Botones de 18/20 años	11	60.570					
Oficios Clásicos							
Encargado	4	121.826					
Jefe de Equipo	8	112.037					
Oficial de 1.a	8	111.201					
Oficial de 2.a	8	101.085					
Oficial de 3.a, Ayudante	9	94.932					
Peón Especializado	9	93.848					
Peón Ordinario	10	92.564					
Formación 2.o año	11	65.939					
Formación 1.er año	12	60.461					
Oficios Auxiliares							
Listero	6	94.932					
Almacenero	6	96.183					
Guarda Jurado, Vigilante	6	96.183					
Operario de Limpieza	10	92.564					

VACACIONES 2000

Categoría	Grupo tarifa		Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%
	38%	45%						
Personal Titulado								
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado			1	220.726		5.154	10.308	17.520
	25.090	31.953	39.169	46.383	53.716	60.817		
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas,								
Ayudante Ingeniero			2	201.931	4.902	9.808	16.670	23.536
	37.269	44.132	51.109	57.769				
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario,								
Praticante			2	184.462	4.654	9.306	15.823	22.338
	41.881	48.501	54.914					

Categoría	Grupo tarifa		Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%
	38%	45%						
Empleados								
A) Técnicos:								
Encargado General		3	194.196	4.654	9.306	15.823	22.338	28.496
	35.366	41.881	48.501	54.914				
Delineante Proyect., Jefe Taller			4	185.285		4.524	9.051	15.387
	21.721	28.057	34.394	40.732	47.168	53.404		
Delin. 1.a, Técn. Organ. 1.a			4	177.648		4.181	8.359	14.213
	25.917	32.605	37.624	43.568	49.328			
Delin. 2.a, Técn. Organ. 2.a			4	165.929		4.090	8.182	13.908
	25.365	31.085	36.818	42.640	48.268			
Calcador		7	117.356	3.283	6.567	11.164	15.764	20.362
	29.554	34.228	38.753					24.960
Aspirante		11	82.136	1.980	3.959			
B) Administrativos:								
Jefe de 1.a		3	184.462	4.654	9.306	15.823	22.338	28.496
	41.881	48.501	54.914					35.366
Jefe de 2.a		3	177.648	4.524	9.051	15.387	21.721	28.057
	40.732	47.168	53.404					34.394
Jefe de Personal		3	203.591	4.654	9.306	15.823	22.339	28.496
	35.366	41.881	48.501	54.914				
Oficial de 1.a		5	172.330	4.181	8.359	14.213	20.066	25.917
	37.624	43.568	49.328					32.605
Oficial de 2.a		5	156.083	3.691	7.401	12.563	17.735	22.907
	33.254	38.512	43.601					28.080
Auxiliar de 1.a		7	141.892	3.331	6.670	11.337	16.005	20.674
	30.013	34.754	39.347					25.344
Auxiliar de 2.a		7	117.360	3.287	6.573	11.176	15.778	20.382
	29.584	34.256	38.788					24.983
Telefonista		7	117.360	3.287	6.573	11.176	15.778	20.382
	29.584	34.256	38.788					24.983
Aspirante		11	82.140	1.980	3.959			
C) Subalternos:								
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero		6	139.397	3.331	6.670	11.337	16.005	20.674
	30.013	34.754	39.347					25.344
Botones de 16/18 años			11	73.899				
Botones de 18/20 años			11	82.140				
Oficios Clásicos								
Encargado		4	185.285	4.526	9.056	15.397	21.737	28.076
	40.756	47.199	53.438					34.417
Jefe de Equipo		8	169.230	4.120	8.242	14.009	19.780	25.547
	37.086	42.998	48.623					31.318
Oficial de 1.a		8	167.622	4.085	8.177	13.897	19.624	25.345
	36.791	42.610	48.243					31.068
Oficial de 2.a		8	149.560	3.691	7.401	12.563	17.735	22.907
	33.254	38.512	43.601					28.080
Oficial de 3.a, Ayudante			9	139.397		3.330	6.670	11.337
	20.674	25.344	30.013	34.754	39.347			16.005
Peón Especializado			9	138.265	3.313	6.629	11.265	15.908
	25.184	29.826	34.539	39.100				20.546

Peón Ordinario	10	136.707	3.293	6.586	11.198	15.806	20.416
	25.025	29.636	34.323	38.858			
Formación 2.o año	11	97.386					
Formación 1.er año	12	89.294					
Oficios Auxiliares							
Listero	6	139.397	3.337	6.674	11.348	16.022	20.694
	34.790	39.384					
Almacenero	6	141.892	3.337	6.674	11.348	16.022	20.694
	30.038	34.790	39.384				
Guarda Jurado, Vigilante	6	141.892	3.337	6.674	11.348	16.022	
	20.694	25.368	30.038	34.790	39.384		
Operario de Limpieza	10	136.707	3.293	6.586	11.198	15.806	20.416
	25.025	29.636	34.323	38.858			

TABLAS HORAS EXTRAS 2000

Categoría	Grupo	Ordinaria	Festiva 0,05	0,1	0,17	0,24	0,31
0,38	0,45	0,52	0,59				
tarifa							
Personal Titulado							
Arquitecto, Ingeniero, Licenciado							
	1	2.827,90525	3.225,164356	50,71392848	102,6353314		
	172,6688517	246,3247955	317,5657902	391,221734	462,4627287		
	534,911198	606,1521928					
Aparejador, Perito Indust., Facult. Minas, Ayudante Ingeniero							
	2	2.619,012164	2.983,669459	49,50645399	96,59795901		
	166,6314793	230,6276271	298,2461984	369,4871932	439,5207135		
	507,1392848	578,3802796					
Grad. Social, Ayte. Técnico Sanitario, Praticante							
	2	2.428,231195	2.769,946475	44,67655604			
	92,97553554	155,7642089	219,7603567	287,378928	350,1676014		
	414,1637492	481,7823205	543,3635194				
Empleados							
A) Técnicos:							
Encargado General							
	3	2.523,621679	2.881,034127	44,67655604			
	92,97553554	155,7642089	219,7603567	287,378928	350,1676014		
	414,1637492	481,7823205	543,3635194				
Delineante Proyect., Jefe Taller							
	4	2.424,608771	2.757,87173	44,67655604	89,35311208		
	153,3492599	216,1379333	276,5116577	341,71528	406,9189023		
	469,7075757	533,7037235					
Delin. 1.a, Técn. Organ. 1.a							
	4	2.330,425761	2.658,858822	41,05413258			
	82,10826516	140,0670406	200,4407649	258,3995403	316,3583157		
	373,1096167	434,6908155	491,4421165				
Delin. 2.a, Técn. Organ. 2.a							
	4	2.192,773669	2.505,509562	41,05413258			
	79,69331618	138,8595661	193,195918	252,3621679	309,1134688		
	367,0722442	423,8235451	480,5748461				
Calcador							
	7	1.644,580252	1.874,000405	30,18686219	65,20362233		
	112,2951273	155,7642089	201,6482394	247,53227	294,623775		
	340,5078055	388,806785					
Aspirante							
	11	1.207,474488	1.380,143339				
B) Administrativos:							

Jefe de 1.a	3	2.428,231195	2.769,946475	44,67655604	92,97553554
155,7642089		219,7603567	287,378928	350,1676014	414,1637492
481,7823205		543,3635194			
Jefe de 2.a	3	2.330,425761	2.658,858822	44,67655604	89,35311208
153,3492599		216,1379333	276,5116577	341,71528	406,9189023
469,7075757		533,7037235			
Jefe de Personal	3	2.626,257011	2.995,744204	44,67655604	
92,97553554		155,7642089	219,7603567	287,378928	350,1676014
414,1637492		481,7823205	543,3635194		
Oficial de 1.a	5	2.276,089409	2.593,655199	41,05413258	82,10826516
140,0670406		200,4407649	258,3995403	316,3583157	373,1096167
434,6908155		491,4421165			
Oficial de 2.a	5	2.084,100966	2.378,724741	33,80928565	73,65594374
121,9549232		176,2912752	225,7977292	278,9266066	328,4330606
383,9768871		434,6908155			
Auxiliar de 1.a	7	1.916,262012	2.180,698925	30,18686219	65,20362233
113,5026018		160,5941068	204,0631884	252,3621679	298,2461984
346,5451779		392,4292085			
Auxiliar de 2.a	7	1.640,957829	1.874,000405	30,18686219	65,20362233
112,2951273		149,7268365	201,6482394	247,53227	294,623775
340,5078055		388,806785			
Telefonista	7	1.640,957829	1.874,000405	30,18686219	65,20362233
112,2951273		149,7268365	201,6482394	247,53227	294,623775
340,5078055		388,806785			
Aspirante	11	1.207,474488	1.380,143339		
C) Subalternos:					
Conserje, Cobrador,					
Ordenanza, Portero,					
Enfermero	6	1.890,905048	2.152,927011	28,9793877	62,78867335
103,8428059		149,7268365	191,9884435	236,6649996	277,7191321
323,6031627		368,2797187			
Botones de 16/18 años		11	1.114,498952	1.267,848212	
Botones de 18/20 años		11	1.207,474488	1.380,143339	
Oficios Clásicos					
Encargado	4	2.424,608771	2.757,87173	50,71392848	103,8428059
176,2912752		251,1546934	324,8106372	397,2591064	472,1225246
544,5709939		620,6418866			
Jefe de Equipo	8	2.235,035277	2.541,733796	41,05413258	82,10826516
138,8595661		194,4033925	253,5696424	311,5284178	368,2797187
425,0310196		481,7823205			
Oficial de 1.a	8	2.213,300736	2.523,621679	41,05413258	82,10826516
138,8595661		194,4033925	253,5696424	311,5284178	368,2797187
425,0310196		481,7823205			
Oficial de 2.a	8	2.014,067445	2.297,82395	33,80928565	73,65594374
121,9549232		176,2912752	225,7977292	278,9266066	312,7358923
371,9021422		435,89829			
Oficial de 3.a, Ayudante	9	1.890,905048	2.152,927011	30,18686219	
65,20362233		113,5026018	160,5941068	204,0631884	252,3621679
298,2461984		346,5451779	392,2155133		
Peón Especializado	9	1.876,415354	2.136,022369	30,18686219	
65,20362233		113,5026018	160,5941068	204,0631884	252,3621679
298,2461984		346,5451779	392,4292085		

Peón Ordinario	10	1.708,576400	1.954,901195	30,18686219
65,20362233	112,2951273	149,7268365	201,6482394	247,53227
294,623775	340,5078055	388,806785		
Formación 2.o año	11	1.315,265173	1.496,866329	
formación 1.er año	12	1.205,659742	1.372,217015	
Oficios Auxiliares				
Listero	6	1.890,905048	2.152,927011	30,18686219
65,20362233	112,2951273	149,7268365	201,6482394	247,53227
113,5026018	160,5941068	204,0631884	252,3621679	298,2461984
346,5451779	392,4292085			
Almacenero	6	1.890,905048	2.153,424352	30,18686219
65,20362233	112,2951273	149,7268365	201,6482394	247,53227
113,9036833	160,1098945	204,1669795	252,5223168	298,7285279
346,0093021	392,2155133			
Guarda Jurado, Vigilante	6	1.890,905048	2.153,424352	30,0877654
65,54834605	113,9036833	160,1098945	204,1669795	252,5223168
298,7285279	346,0093021	392,2155133		
Operario de Limpieza	10	1.708,576400	1.954,901195	30,0877654
65,54834605	112,8291203	149,364264	202,0178534	247,1495015
294,4302757	340,6364869	388,9918241		

(III-448)