



## **CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEMENTO 1999-2000**

### **CAPITULO I**

#### **AMBITO**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ambito funcional.

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

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

—Fabricación de todos los artículos de hormigón armado, mortero de cemento y mortero en masa, elaborados en taller armados, post o pretensados, así como artículos en celuloso-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

Artículo 3.º Ambito personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de la Empresa que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose automáticamente si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del mismo.

Artículo 5.º Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en cuanto aquéllas superen en conjunto las especificadas en este Convenio, de

tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

## CAPITULO II

### RETRIBUCIONES

Artículo 7.º Remuneraciones.

El Salario Convenio para cada categoría es el que se especifica en la tabla salarial anexa, para el período enero-diciembre de 1999 y la misma se ha elaborado incrementando la existente a 31 de diciembre de 1998 en un 2%.

Con efectos del 1 de enero del año 2000, y con vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en el equivalente al I.P.C. del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

Se entenderá como salario base el que para cada categoría profesional se establece en la columna «A» de la tabla salarial anexa.

Se considera «Plus Convenio» el que para cada categoría profesional se establece en la columna «B» de la tabla salarial anexa, se percibirá por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores que realicen trabajos no medidos percibirán por «Carencia de Incentivo» una cantidad que se determina para cada categoría profesional en la columna «C» de la tabla salarial anexa, se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 8.º Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán un complemento por este concepto, consistente en dos bienios y posteriores quinquenios cuyos importes se señalan en la tabla de antigüedad anexa y que se ha elaborado incrementado la existente a 31 de diciembre de 1998 en un 1%. A partir del 1.º de enero del año 2000 la tabla resultante se incrementará en el equivalente al 50% del aumento pactado para la tabla salarial establecida en el artículo anterior.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrán ser absorbidas con aquéllos que, por este mismo concepto, tengan establecidas las Empresas.

Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días, para todas las categorías profesionales, calculadas sobre la suma de las columnas «A» + «B» de la tabla salarial anexa, más el plus de antigüedad en su caso.

La paga de Verano se hará efectiva dentro de los quince días últimos del mes de junio, y la de Navidad dos días antes de esta festividad.

A efectos de su devengo y abono, las gratificaciones extraordinarias tendrán una periodicidad semestral.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrán ser absorbidas con aquéllos que por este mismo concepto tendrán establecidas las Empresas.

Artículo 10.º Participación en beneficios.

Dentro del primer trimestre de cada año, las Empresas incluidas en el presente

Convenio, vendrán obligadas a satisfacer a sus trabajadores, por este concepto, una paga del 6% del salario anual de las columnas A y B, incrementado con el Plus de Antigüedad, devengado en el año anterior, que corresponde a cada trabajador.

A los efectos de esta paga no se computarán las dos pagas extraordinarias.

De mutuo acuerdo dicha paga podrá hacerse efectiva mensualmente por sus doceavas partes.

Las mejoras señaladas por este concepto no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllos que por este mismo concepto tengan establecidos las Empresas.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución, por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 12.º Servicio militar.

El personal fijo de plantilla que esté prestando el Servicio Militar, tanto voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo de las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad en la misma cuantía y plazo que para el resto del personal.

El tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de dicho período y dos meses más.

Artículo 13.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la Empresa o taller, y que les impida efectuar comidas o pernoctaciones en su domicilio, percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades:

—Dieta completa: 3.590 ptas./día.

—Desayuno: 198 ptas.

—Comida: 1.600 ptas.

—Cena: 1.200 ptas.

—Por kilómetro en coche propio y por orden de la Empresa: 34,40 ptas./km.  
Con efectos del 1 de enero del año 2000, las dietas y kilometraje tendrán un incremento igual al experimentado por el I.P.C. del año natural de 1999 más 0,5 puntos.

### CAPITULO III

#### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14.º Jornada de trabajo.

Para 1999 la jornada anual se establece en 1.776 horas de trabajo efectivo. Para el año 2000 se establece en 1.770. Los trabajadores a turno, se establece un descanso retribuido de 15 minutos y considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.º Calendarios de trabajo.

Las Empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, la Dirección de la Empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberán efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

Artículo 16.º Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales de los cuales necesariamente 26 serán laborables. A estos efectos los sábados serán considerados como días laborables completos.

Las vacaciones, salvo circunstancias especiales concretas, se disfrutarán en los meses de julio, agosto y setiembre.

Artículo 17.º Licencias retribuidas.

Las Empresas concederán licencias retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo en su caso, en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no

retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

—Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

—Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c1), c2), d1), d2) y d3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c3) y d3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

g) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus

componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

#### CAPITULO IV

#### CONTRATACION

Artículo 18.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, para las distintas categorías profesionales, será el siguiente:

—Técnicos y titulados: 6 meses.

—Técnicos sin titulación: 3 meses.

—Personal administrativo: 2 meses.

—Subalternos, profesionales de oficio y especialistas: 1 mes.

—Peones especialistas y peones auxiliares: 15 días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al 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.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

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 19.º Contratos eventuales.

Conforme al artículo 24.º del Convenio General Derivados del Cemento publicado el día 27 de agosto de 1996 en el Boletín Oficial del Estado sobre contratos eventuales por circunstancias de la producción y cuya vigencia es hasta el 31 de diciembre del año 2000, se recoge literalmente lo establecido en dicho artículo:

1.º De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y el Real 2.546/94, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas

o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 30 meses trabajados dentro de un período de 36 meses.

Durante el período intertemporal de 36 meses, podrán, 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 30 meses dentro del período de 36, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de 6 meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

2.º Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este período máximo, sin limitación temporal alguna.

A partir de los 6 primeros meses las prórrogas posibles serán todas de 6 meses, excepto una que podrá ser de duración inferior y la última cuya duración podrá ajustarse a las necesidades temporales para completar los 30 meses de duración.

3.º Indemnizaciones:

a) Si agotados los seis primeros meses de contrato, se prórroga el mismo por una duración mínima de 18 meses adicionales ininterrumpidos, y en una sola prórroga, a la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será de 18 días de salario por año de trabajo, o parte proporcional.

b) Si agotados los seis primeros meses de contrato, las prórrogas fueron inferiores al término señalado en el supuesto a), o se llevarán a cabo sucesivos contratos en las condiciones recogidas en el apartado 1.º la indemnización a la finalización del contrato o de cada uno de los múltiples posibles contratos será de 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional. En caso de diversidad de contratos, la indemnización será liquidada al finalizar cada uno de ellos.

c) Si la duración del contrato no superara cuatro meses, el mismo estará exento de obligación indemnizatoria.

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

5.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los 30 meses y con las condiciones del presente artículo.

Artículo 20.º Contratos de obra o servicio determinado.

En cuanto a los contratos de obra o servicio determinado, durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo que dispone al efecto el Convenio General Derivados del Cemento, publicado el día 27 de agosto de 1996 en el Boletín Oficial del Estado, en su artículo 22.º

Artículo 21.º Contratos formativos.

A) Contrato para la formación:

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a dos años. El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 85% durante el primer año y del 95% durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Peón o Auxiliar Administrativo, según se trate de personal de oficio o administrativo, en proporción al tiempo de trabajo

efectivo.

B) Contrato en prácticas:

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 80% durante el primer año y del 90% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos para la formación como a los de prácticas, se aplicarán a partir de los quince días de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 22.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las Empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho 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 esté afectada por el presente Convenio.

## CAPITULO V

### VARIOS

Artículo 23.º Ropa de trabajo.

Las Empresas están obligadas a entregar a los trabajadores un buzo y un par de botas, cada seis meses.

Artículo 24.º Altas y bajas en la Seguridad Social.

Las Empresas entregarán a cada trabajador, dentro de los diez primeros días desde su incorporación al trabajo, fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el I.N.P.

La misma obligación tendrá la Empresa para con el trabajador para el caso de que se produzca la baja en la Empresa.

Artículo 25.º Póliza de seguro.

Las Empresas afectadas por este Convenio cubrirán la contingencia de muerte e incapacidad permanente total y absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador o los beneficiarios legales del mismo en la cuantía de 3.500.000 pesetas.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la Empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La Empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

## CAPITULO VI



## REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.º 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 27.º 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 28.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyo supuesto 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 30 días naturales.

Artículo 29.º Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para

usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

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

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

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

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

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

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

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de 30 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 30.º 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 quien 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. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como falta grave, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### Artículo 31.º Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

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

#### Artículo 32.º Sanciones.

1.º Las sanciones que las Empresas puedan 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 días a 90 días.
- b) Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

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

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

4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la

imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 33.º Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 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 34.º 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.

Artículo 35.º Seguridad y Salud Laboral.

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a

cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

## CAPITULO VII

### DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

#### SECCION 1.<sup>a</sup> Secciones Sindicales de Empresa

##### Artículo 36.º Secciones Sindicales.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

##### Artículo 37.º Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a la que pertenezca.

b) Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su Central Sindical, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en su tarea sindical, sin más límites que los establecidos en este texto.

c) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá acudir previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de cada Empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

##### Artículo 38.º Horas sindicales retribuidas.

Los Delegados de Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño Porcentaje Horas retribuidas

De 25 a 100 trabajadores 20% 10 horas/mes

De 101 a 250 trabajadores 15% 15 horas/mes

Cualquiera que sea el tamaño de la Empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un Delegado con 25 horas retribuidas al mes.

##### Artículo 39.º Licencias para formación sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, Congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente comunicación previa de su Central Sindical

con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 40.º Excedencias por cargo sindical.

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 41.º Derecho a la información.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 38.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

SECCION 2.ª Delegados de Personal y Comités de Empresa

Artículo 42.º Reuniones mensuales y horas retribuidas.

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

El número de horas al mes será de:

—Hasta 30 trabajadores: 20 horas/mes.

—Hasta 50 trabajadores: 25 horas/mes.

—Más de 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser acumulables salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

Artículo 43.º Funciones.

Serán funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

Artículo 44.º Derecho a la información.

a) Informar en todos los expedientes administrativos en que por ley fuera necesario.

b) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de Empresa, introducción de nuevos sistemas de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.

c) Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves y muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa

podrá comunicar la sanción sin previo aviso debiéndolo comunicar al Comité de Empresa en el plazo máximo de dos días hábiles.

d) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

f) Las Empresas facilitarán trimestralmente al Comité de Empresa información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

SECCION 3.<sup>a</sup> Garantías y Normas comunes a Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales

Artículo 45.º Garantías comunes a Delegados Sindicales y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada Empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo causas urgentes y fundamentadas, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones ordinarias del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado Sindical, al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter de vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Las garantías establecidas en este apartado para los Delegados de Personal y Comités de Empresa se mantendrán hasta dos años después del cese en su cargo.

Artículo 46.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de horas de trabajo.

Las Empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 47.ºAsambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 10 asambleas y 10 horas, durante 1999. Dichas asambleas, lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo. durante el año 2000 el máximo de asambleas será de 8 y 8 horas.

Si las asambleas retribuidas se celebran fuera de horas de trabajo, la Empresa deberá facilitar los locales.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

## CAPITULO VIII

### LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 48.ºLegislacion Complementaria.

Todo lo no especificado en este Convenio se regulará por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa y Legislación Laboral de general aplicación.

Artículo 49.ºFormación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal ADEGI y de la parte sindical, distribuida la representatividad sindical de la siguiente manera: ELA-STV con un 58% y LAB con el 42% de representatividad.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las Empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.



En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la Empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de los trabajadores de la Industria Derivados de Cemento, afectados por este Convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28 de setiembre de 1995.

Artículo 50.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios que tendrá su domicilio en: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Artículo 51.º Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los Delegados Sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los Delegados Sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas,

por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio o de las revisiones salariales en su caso, en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco

n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales.

Artículo 52.º Procedimiento de Resolución de Conflictos PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos del PRECO II deberían ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

Por determinación de los negociadores de este Convenio Colectivo, en el ámbito de aplicación del mismo será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, en toda clase de conflictos colectivos que se produzcan entre sujetos afectados por el presente Convenio.

Por establecerlo así, el PRECO II, también será obligatorio concurrir al procedimiento de mediación que inicie la mayoría de una de las dos partes, si hubieren transcurrido seis meses desde el inicio de la negociación del Convenio que sustituya a éste a su expiración sin alcanzarse acuerdo y sin que se hayan efectuado negociaciones en los últimos 60 días.

Cuando se utilice un procedimiento de los previstos en el PRECO II, y se alcance avenencia en conciliación, o se acepte por ambas partes la propuesta del mediador, o se dicte Laudo arbitral firme, la avenencia, propuesta aceptada o Laudo producirán los efectos vinculantes que el Acuerdo dispone.

Disposición Adicional Primera. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y Paritaria integrada por ADEGI como parte empresarial y por ELA y LAB como parte sindical, teniendo la representación sindical el porcentaje de representatividad siguiente: ELA el 58% y LAB el 42%. Esta Comisión tendrá como objeto el

análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante en este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

## TABLA SALARIAL

Vigencia, 1 de enero 1999 al 31 diciembre 1999

A B C

Categorías S. Base Plus Conv. Car.Inc.

Grupo I. Personal Titulado:

Ingeniero y Arquitecto 134.528 66.874 36.042

Licenciado 110.469 59.050 40.471

Perito y Ayte. Ingeniero 98.443 55.192 30.156

Practicante 66.429 44.834 24.958

Grupo II. Empleados:

I - Técnicos:

Encargado general 90.392 52.633 28.889

Delineante o Dibuj. proy. 86.413 51.327 28.225

Delineante o Dibuj. 1.ª 82.433 50.020 27.559

Delineante o Dibuj. 2.ª 58.379 42.261 23.488

Calcador 56.388 41.606 23.345

Aspirante 54.402 40.954 23.009

II - Administrativos:

Jefe de 1.ª 98.443 55.192 30.156

Jefe de 2.ª 90.392 52.633 28.889

Oficial de 1.ª 82.433 50.020 27.559

Oficial de 2.ª 68.419 45.488 25.290

Auxiliar 62.357 43.562 24.340

Aspirante 54.402 40.954 23.009

Telefonista 54.402 40.954 23.009

III - Mercantiles:

Viajante 62.357 43.562 24.340

Corredor 60.369 42.912 24.011

Vendedor 58.379 43.908 25.326

Grupo III. Operarios:

Jefe de taller 2.979 2.078 1.150  
Encargado de sección 2.514 1.898 1.065  
Contramaestre 2.514 1.898 1.065  
Oficial de 1.<sup>a</sup> y Chófer 2.173 1.771 1.000  
Oficial de 2.<sup>a</sup> 2.015 1.713 962  
Maquinista 2.015 1.713 962  
Ayudante 2.015 1.713 962  
Especialista 1.892 1.662 946  
Peón 1.771 1.615 922  
Aprendiz 1.535 1.524 873  
Jefe de equipo 150

Grupo IV. Subalternos:

Listero, almacenero, cobrador, con-serje, basculero, pesador, orde-nanza,  
portero, enfermero, guarda jurado, vigilante, cocinero y co-cinera.

1.994 1.703 961

TABLA DE ANTIGUEDAD.  
DERIVADOS DE CEMENTO DE 1999

Valor de Valor de

Categorías Bienio Quinquenio

Grupo I. Personal Titulado:

Ingeniero y Arquitecto 6.337 8.871  
Licenciado 5.204 7.284  
Perito y Ayte. Ingeniero 4.637 6.491  
Practicante 3.129 4.380

Grupo II. Empleados:

I - Técnicos:

Encargado general 4.257 5.961  
Delineante o Dibuj. proy. 4.070 5.699  
Delineante o Dibuj. 1.<sup>a</sup> 3.882 5.436  
Delineante o Dibuj. 2.<sup>a</sup> 2.749 3.850  
Calcador 2.656 3.718  
Aspirante 2.562 3.587

II - Administrativos:

Jefe de 1.<sup>a</sup> 4.637 6.491  
Jefe de 2.<sup>a</sup> 4.257 5.961  
Oficial de 1.<sup>a</sup> 3.882 5.436  
Oficial de 2.<sup>a</sup> 3.222 4.512  
Auxiliar 2.937 4.113  
Aspirante 2.562 3.587  
Telefonista 2.562 3.587

III - Mercantiles:

Viajante 2.937 4.113  
Corredor 2.844 3.981  
Vendedor 2.749 3.850

Grupo III. Operarios:

Jefe de taller 140 196  
Encargado de Sección 118 166  
Contramaestre 118 166  
Oficial de 1.<sup>a</sup> y Chófer 103 142  
Oficial de 2.<sup>a</sup> 95 133  
Maquinista 95 133  
Ayudante 95 133  
Especialista 88 124  
Peón 83 117  
Aprendiz 73 101  
Jefe de equipo 7 9  
Grupo IV. Subalternos:  
Listero, almacenero, cobrador, conserje, basculero, pesador, ordenanza, portero,  
enfermero, guarda jurado, vigilante, co-cinero y cocinera 94 131