

que puedan formularse alegaciones, se somete el mencionado acuerdo a información pública durante un plazo de veinte días hábiles, contado a partir de la fecha de publicación del presente acuerdo.

Suances, 21 de septiembre de 2006.—El alcalde, Francisco Javier Gómez Blanco.

06/12676

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Notificación de acatamiento de sentencia número 988/03, sobre Estudio de Detalle 1/99.

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 8 de septiembre de 2006, adoptó el siguiente acuerdo:

“4.1.- Resolución nº 2.215/2006, de fecha 20 de julio de 2006, por la que se resuelve acatar el fallo de la Sentencia nº 346/06, recaída en Recurso nº 988/03, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria y, en su consecuencia, dejar sin efecto el Estudio de Detalle 1/99, aprobado por el Pleno Municipal en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 1999.

Conoce el Pleno de la Corporación el dictamen emitido por el Consejo de Gerencia de Urbanismo, en sesión celebrada el día 9 de agosto de 2006, en relación a Sentencia nº 346/06, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, por la que se anula el Estudio de Detalle 1/99, proponiendo la adopción de los acuerdos que se transcriben en la parte dispositiva.

No habiéndose producido intervenciones en la fase de deliberación y debate, se somete el mismo directamente a votación, adoptando la Corporación, por unanimidad de sus miembros, los siguientes acuerdos:

1º.- Acatar el fallo de la Sentencia nº 346/06, en sus propios términos y, en su consecuencia, dejar sin efecto el Estudio de Detalle aprobado por el Pleno Municipal en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 1.999.

2º.- Proceder a la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de Cantabria y Tablón de Anuncios Municipal, con notificación a los interesados en el expediente y al Servicio Contencioso.”

El acto a que se contrae esta notificación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo puede interponer Vd. los siguientes RECURSOS:

1º.- DE REPOSICIÓN, con carácter potestativo, según lo señalado en la Ley 4/1999, de 13 de enero, ante el mismo órgano que hubiere dictado el acto impugnado, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo. (Artículos 116 y 117 de la Ley 4/1999).

2º.- CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO.- Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Cantabria, del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, con sede en Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de este acuerdo, o de la resolución expresa del Recurso Potestativo de Reposición. Si en el Recurso Potestativo de Reposición no se notificara resolución expresa en el plazo de un mes, deberá entenderse desestimado, pudiendo interponerse Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de seis meses, que se contará a partir del día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto. (Artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa).

Si fuera interpuesto Recurso Potestativo de Reposición no se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya

producido la desestimación presunta del Recurso de Reposición interpuesto.

3º.- Cualquier otro que estime procedente. (Artículo 58.2 Ley 4/1999).

Torrelavega, 13 de septiembre de 2006.—La alcaldesa, Blanca Rosa Gómez Morante.

06/12424

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector «Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria».

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 11 de agosto de 2006, de una parte por el sector «Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria», en representación de las empresas afectadas, y de otra por las centrales sindicales de UGT, CC.OO y SU, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 19 de septiembre de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

ÍNDICE

CAP.I ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN.

Artículo 1 Estructura de la negociación colectiva.

Artículo 2 Principio de complementariedad.

Artículo 3 Concurrencia de convenios.

CAP. II ÁMBITOS DE APLICACION Y VIGENCIA.

Artículo 4 Eficacia y alcance obligacional.

Artículo 5 Ámbito territorial.

Artículo 6 Ámbito funcional.

Artículo 7 Ámbito personal.

Artículo 8 Ámbito temporal.

Artículo 9 Ámbito material.

Artículo 10 Denuncia y prórroga.

Artículo 11 Vinculación a la totalidad.

CAP. III COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 12 Comisión Paritaria de Interpretación.

Artículo 13 Funciones.

CAP. IV CONTRATACIÓN.

Artículo 14 Forma del Contrato.

Artículo 15 Contratación.

Artículo 16 Período de Prueba.

Artículo 17 Modalidades de Contratación.

Artículo 18 Contrato fijo de plantilla.
 Artículo 19 Contrato a tiempo parcial.
 Artículo 20 Contratos en prácticas y de formación.
 Artículo 21 Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
 Artículo 22 Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

CAP. V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
 Artículo 23 Compromiso de desarrollo.

CAP. VI NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 24 Movilidad funcional.
 Artículo 25 Trabajos en categoría superior.
 Artículo 26 Trabajos en categoría inferior.
 Artículo 27 Movilidad geográfica.
 Artículo 28 Desplazamientos.
 Artículo 29 Condiciones de los desplazamientos.
 Artículo 30 Traslados.
 Artículo 31 Desplazamientos y traslados voluntarios.
 Artículo 32 Supuestos especiales.
 Artículo 33 Otros supuestos de traslados.

CAP. VII JORNADA DE TRABAJO.
 Artículo 34 Jornada.
 Artículo 35 Distribución de la jornada.
 Artículo 36 Prolongación de la jornada.
 Artículo 37 Turnos y relevos.
 Artículo 38 Horas extraordinarias.
 Artículo 39 Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.
 Artículo 40 Vacaciones.

CAP. VIII ESTRUCTURA SALARIAL.
 Artículo 41 Estructura económica.
 Artículo 42 Distribución/composición de la estructura económica.
 Artículo 43 Devengo del salario.
 Artículo 44 Pago del salario.
 Artículo 45 Salario base.
 Artículo 46 Salario hora ordinaria.
 Artículo 47 Complementos por puesto de trabajo.
 Artículo 48 Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.
 Artículo 49 Complemento de nocturnidad.
 Artículo 50 Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.
 Artículo 51 Gratificaciones extraordinarias.
 Artículo 52 Vacaciones.
 Artículo 53 Complemento de Convenio.
 Artículo 54 Horas extraordinarias.
 Artículo 55 Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.
 Artículo 56 Dietas/medias dietas.
 Artículo 57 Plus de distancia.
 Artículo 58 Absorción y compensación.
 Artículo 59 Disposiciones comunes.
 Artículo 60 Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio.

CAP. IX FALTAS Y SANCIONES.
 Artículo 61 Régimen disciplinario.
 Artículo 62 Graduación de faltas.
 Artículo 63 Faltas leves.
 Artículo 64 Faltas graves.
 Artículo 65 Faltas muy graves.
 Artículo 66 Régimen de sanciones.
 Artículo 67 Sanciones.
 Artículo 68 Prescripción.
 Artículo 69 Expediente contradictorio.

CAP. X SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
 Artículo 70 Compromiso de desarrollo.

CAP. XI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.
 Artículo 71 Permisos y licencias.
 Artículo 72 Excedencia forzosa.
 Artículo 73 Excedencia voluntaria.
 Artículo 74 Excedencia especial.
 Disposiciones comunes para las excedencias.

CAP. XII REPRESENTACIÓN COLECTIVA.
 A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
 Artículo 75 Comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 76 Elecciones sindicales-candidatos.
 Artículo 77 Crédito horario.
 Artículo 78 Derecho de reunión.

B. DE LOS SINDICATOS.
 Artículo 79 Delegado sindical.
 Artículo 80 Cuota sindical.
 Artículo 81 Excedencias sindicales.

CAP. XIII ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
 Artículo 82 Dirección y control del trabajo.
 Artículo 83 Prestación del trabajo.
 Artículo 84 Trabajo «a tiempo o jornada».
 Artículo 85 Trabajo a tarea.
 Artículo 86 Trabajo a destajo.
 Artículo 87 Trabajo a prima o incentivo.
 Artículo 88 Organización científica del trabajo.
 Artículo 89 Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.
 Artículo 90 Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.
 Artículo 91 Revisión o modificación de los sistemas.

CAP. XIV FORMACIÓN PROFESIONAL.
 Artículo 92 Formación profesional.
 Artículo 93 De los tiempos empleados en formación continua y de los Permisos individuales de formación.
 Disposición transitoria.
 Disposición final.

CAP. XV SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.
 Artículo 94 Procedimiento.

CAP. XVI PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.
 Artículo 95 Preámbulo.

CAP. XVII PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL.
 Artículo 96 Indemnizaciones.
 Artículo 97 Complementos por Incapacidad Temporal.
 Artículo 98 Jubilación.
 Artículo 99 Incrementos y Revisiones Salariales.
 Clausula de Garantía.

ANEXOS

- 1 Calendario laboral orientativo.
- 2 Tabla salarial de retribución diaria.
- 3 Tabla salarial de retribución mensual.
- 4 Tabla salarial de retrib. trabaj. formación.
- 5 Tabla salarial de horas extraordinarias.
- 6 Tabla de indemnización por fin de contrato.
- 7 Tabla de atrasos.
- 8 Valor de la hora ordinaria.
- 9 Tabla informativa de antigüedad.
- 10 Preaviso de desplazamiento.
- 11 Permisos y Licencias.
- 12 Categorías profesionales.

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La estructura de la presente negociación colectiva que afecta al Sector de Derivados del Cemento en la Comunidad Autónoma de Cantabria queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1. Convenio Colectivo General:

El III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al II Convenio General. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2. Convenio Colectivo Autonómico:

Este Convenio tiene por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el III Convenio Colectivo General, aplicando los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia de dicho Convenio General.

Artículo 2.- PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD.

De acuerdo con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento respecto del presente Convenio.

Artículo 3.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

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

1º.- No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas desarrolladas en el III Convenio General en relación a las materias reservadas al mismo y contempladas en el artº 2 del mismo.

2º.- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito (General y de Ámbito Inferior) respecto de las materias no previstas en el artº 2 del III Convenio General, y que contradigan las desarrolladas en éste, se resolverá mediante la aplicación de los criterios que las organizaciones firmantes del Convenio General fijen con sus respectivas representaciones en los Convenios de ámbito Inferior, siempre que dichas representaciones ostenten el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Y ello, con independencia del carácter de derecho necesario que le viene atribuido al párrafo segundo del artº 84 del E.T.

CAPÍTULO II

ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 4.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL.

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

Artículo 5.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de Cantabria, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

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

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

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

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

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias.

Artículo 7.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente Artículo 6. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio es de 1 año, finalizando sus efectos el 31 de Diciembre del año 2006, y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2006.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la clasificación profesional, vendrán reguladas conforme a lo establecido en el Capítulo V del III Convenio Colectivo General.

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

Artículo 9.- ÁMBITO MATERIAL.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los Artículos precedentes, y comprende y desarrolla las materias propias de su ámbito de negociación, otras condiciones que ya existían y otras cuestiones no tratadas en el Convenio General o remitidas por éste.

Artículo 10.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Este Convenio se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, si por cualquiera de las partes signatarias no se formulara denuncia. Dicha prórroga mantendrá invariables las condiciones vigentes de dicho Convenio en el periodo anterior, conforme a lo establecido en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La denuncia del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga, por escrito, a la Dirección General de Trabajo de Cantabria, enviando copia a la otra parte con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas. Dicho plazo se computará a partir de la fecha de entrada de tal denuncia en el registro del citado Organismo.

Artículo 11.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

CAPÍTULO III**COMISIÓN PARITARIA****Artículo 12.-COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION.**

La Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio estará compuesta por tres miembros en representación de los trabajadores y tres en representación de los empresarios, designados por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para ser válidos la conformidad de la mitad más uno de sus vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio y se reunirá cuando lo considere conveniente, levantándose acta de cada reunión que se celebre.

Artículo 13.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

Sus funciones serán las mismas que las establecidas en el Artículo 16 del III Convenio General, aplicadas al ámbito funcional de este Convenio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CAPÍTULO IV**CONTRATACIÓN****Artículo 14.- FORMA DEL CONTRATO.**

La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Artículo 15.- CONTRATACIÓN.

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado podrá ser inscrito en el Libro de Matrícula del centro de trabajo correspondiente, cuya llevanza no es obligatoria.

Artículo 16.- PERÍODO DE PRUEBA.

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

NIVEL	TIEMPO
II	6 meses.
III, IV, y V	3 meses
VI y VII	2 meses.
VIII	1 mes.
RESTO NIVELES	15 días naturales.

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

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

4. 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 17.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

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

Artículo 18.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

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

Artículo 19.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1º.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el Artículo 14 del presente Convenio, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

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

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

Artículo 20.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN.

En tanto no se desarrollen específicamente en el III Convenio Colectivo General del Sector los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades contenidas en el Artículo 23 del precitado Convenio General.

Artículo 21.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

1.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

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

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

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

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

B).-Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

2.- CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

A).-De acuerdo con lo que dispone el Artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un periodo máximo de dieciocho meses.

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

Artículo 22.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

1.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos 7 días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de 15 días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

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

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES

Artículo 23.- COMPROMISO DE DESARROLLO.

En tanto no se produzca la incorporación al capítulo V del III Convenio General de los acuerdos sobre Clasifica-

ción Profesional, será de aplicación sobre la materia lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de Agosto de 1970 en sus Anexos I-VI y II, Sección Primera y Séptima, permaneciendo los niveles siguientes:

I. Personal Directivo.

II. Personal Titulado Superior.

III. Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sección Organización 1ª.

IV. Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general de fábrica, encargado general.

V. Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado general de obra, jefe de sección de organización científica del trabajo de 2ª, jefe de compras.

VI. Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, práctico de topografía de 1ª, técnico de organización de 1ª.

VII. Delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, práctico de topografía de 2ª, analista de 1ª, viajante, capacitaz, especialista de oficio.

VIII. Oficial administrativo de 2ª, corredor de plaza, oficial 1º de oficio, Inspector de control, señalizador y servicios, analista de 2ª.

IX. Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserje, oficial de 2ª de oficio.

X. Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero, enfermero, cobrador, guarda jurado, ayudantes de oficio, especialistas de 1ª.

XI. Especialistas de 2ª, peón especializado.

XII. Peón ordinario, limpiador/a.

XIII. Botones y pinches de 16 a 18 años.

No obstante, a efectos orientativos, en el Anexo 12 se incluye una tabla con los nuevos grupos profesionales a los que las empresas tendrán que adaptar sus categorías con fecha tope el 31 de diciembre de 2007. Aplicándose los efectos económicos derivados del nuevo sistema de clasificación profesional con fecha 1 de enero de 2007.

CAPÍTULO VI

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 24.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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

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

Artículo 25.- TRABAJOS EN CATEGORÍA SUPERIOR.

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

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

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

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

Artículo 26.- TRABAJOS EN CATEGORÍA INFERIOR.

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

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

Artículo 27.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

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

1. Desplazamientos.
2. Traslados.

Artículo 28.- DESPLAZAMIENTOS.

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

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de 1 año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a 3 meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos (en horas), según la duración del desplazamiento:

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

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO.

	A	B	C	D
-Dentro de Cantabria	SP	24	72	130
-Fuera de Cantabria y dentro del Estado Español	72	72	72	130
(SP= Sin preaviso)				

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

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

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

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

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

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

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el presente Convenio, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentren desplazados. Estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 29.- CONDICIONES DE LOS DESPLAZAMIENTOS.

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

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

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

Artículo 30.- TRASLADOS.

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

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

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

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

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

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar una licencia retribuida de 3 días laborables.

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de 15 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de 15 Kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 31.- DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS VOLUNTARIOS.

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

Artículo 32.- SUPUESTOS ESPECIALES.

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

Artículo 33.- OTROS SUPUESTOS DE TRASLADOS.

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

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

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 34.- JORNADA.

A. La duración de la jornada anual de trabajo durante el año 2006 será de 1.740 horas anuales.

B. Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado anterior tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

C. La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este Artículo, así como el descanso semanal, es fijada en el calendario laboral.

D. Se establece un calendario orientativo que figura como Anexo 1 del presente Convenio.

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

F. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible su propio calendario laboral o, en su caso, el calendario laboral tipo u orientativo pactado en este Convenio.

Artículo 35.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

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

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

C) Las empresas, antes del 28 de Febrero de cada año, podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de Junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.

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

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

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

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

Artículo 37.- TURNOS Y RELEVOS.

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

Artículo 38.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el Artículo 34, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el Artículo 35.

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

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

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

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

Artículo 39.- HORAS NO TRABAJADAS POR IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJO.

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

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

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

Artículo 40.- VACACIONES.

Las vacaciones tendrán una duración no inferior a treinta días naturales o a veintiún días laborables, de lunes a viernes.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 41.- ESTRUCTURA ECONOMICA.

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

La retribución anual pactada en este Convenio es la que se especifica en las tablas anexas para cada nivel o categoría con arreglo a las percepciones y complementos que se indican a continuación, para su elaboración se han tomado en consideración los criterios contenidos en el artículo 44 del III Convenio Colectivo General.

Salarios: Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Pagas extraordinarias.
 - Vacaciones.
 - Complementos de Convenio.
 - Horas extraordinarias.
 - Antigüedad consolidada.

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

Artículo 42.- DISTRIBUCIÓN/COMPOSICIÓN DE LA ESTRUCTURA ECONOMICA.

Las retribuciones establecidas en este Convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

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

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

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

Artículo 43.- DEVENGO DE SALARIO.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías establecidas en las tablas de retribuciones anexas al presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo III del Convenio General, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

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

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

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

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

Artículo 45.- SALARIO BASE.

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

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

Artículo 46.- SALARIO HORA ORDINARIA.

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

Artículo 47.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del pue-

sto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

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

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

Artículo 48.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TÓXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si éstas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

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

Artículo 49.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

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

-Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

Artículo 50.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS.

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

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

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

Artículo 51.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes. La estructura de dichos complementos será de acuerdo con los siguientes criterios:

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

-Devengo de las pagas:

Paga de verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

-La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas salariales, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

Artículo 52.- VACACIONES.

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

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

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

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

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

Artículo 53.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las tablas salariales.

Artículo 54.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

5. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con inde-

pendencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

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

Artículo 55.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

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

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

Artículo 56.- DIETAS/MEDIAS DIETAS.

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

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

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

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

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

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

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

6. El importe de la dieta completa será de 25,64 euros y de la media dieta será de 9,60 euros.

Artículo 57.- PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia se devengará en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente sobre la materia, y se abonará a razón de 0,14 euros por kilómetro durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

El plus de distancia viene a sustituir al denominado como complemento no salarial en el Artículo 59 del III Convenio Colectivo General.

Artículo 58.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que, en materia de percepciones económicas, se fijen en el mismo, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores en su conjunto y cómputo anual a las contenidas en aquél.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V, Clasificación Profesional, del III Convenio Colectivo General, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 59.- DISPOSICIONES COMUNES.

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

Artículo 60.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONVENIO.

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

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

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

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

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

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

Procedimiento

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

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

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

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

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

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

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

1.4 Plan de viabilidad de la empresa.

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

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

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

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

La Comisión competente ratificará o denegará dicho Acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 61.- 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 62.- 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 63.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 64.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 65.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Mas 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 compañeros 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 Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.
19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de una sanción.

Artículo 66.- 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 67.- SANCIONES

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

- A. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B. Faltas graves:

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

C. Faltas muy graves:

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

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, 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. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4. 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 68.- PRESCRIPCIÓN.

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

Artículo 69.- EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 70.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Artículo 73 del III Convenio Colectivo General.

CAPÍTULO XI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 71.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

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

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

Artículo 72.- EXCEDENCIA FORZOSA.

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

Artículo 73.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 74.- EXCEDENCIA ESPECIAL.

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situa-

ción deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

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

DISPOSICIONES COMUNES PARA LAS EXCEDENCIAS

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

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

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

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

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 75.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el Artículo 77.

Artículo 76.- ELECCIONES SINDICALES-CANDIDATOS.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, Artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77.- CRÉDITO HORARIO.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

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

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

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

Artículo 78.- DERECHO DE REUNIÓN.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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

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

B. DE LOS SINDICATOS.

Artículo 79.- DELEGADO SINDICAL.

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

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

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

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

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

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

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

-Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

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

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

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

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

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

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

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

-Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el Artículo 77 de este Convenio.

Artículo 80.- CUOTA SINDICAL.

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

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

Artículo 81.- EXCEDENCIAS SINDICALES.

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

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

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

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

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

CAPÍTULO XIII

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 82.- DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j. Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

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

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

Artículo 83.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

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

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

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

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

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

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 84.- TRABAJO «A TIEMPO O JORNADA».

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

Artículo 85.- TRABAJO A TAREA.

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

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

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

Artículo 86.- TRABAJO A DESTAJO.

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

Artículo 87.- TRABAJO A PRIMA O INCENTIVO.

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o pri-

mas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la empresa a remunerar cantidad alguna por este concepto.

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

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

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

Artículo 88.- ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 89.- TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO. CRITERIOS DE VALORACIÓN.

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

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 90.- PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN, SUPRESIÓN Y REVISIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO.

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

1. La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.
2. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria. Transcurridos 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.
3. El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.
4. Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.
5. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la Jurisdicción Laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.
6. Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 91.- REVISIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS.

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

1. Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100% de las señaladas

para primas y análogas, o en el 40% de las actividades medidas.

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

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

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

5. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 92.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el CAPÍTULO XIV del III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento así como a los Acuerdos y Resoluciones que elabore la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 93.- DE LOS TIEMPOS EMPLEADOS EN LA FORMACIÓN CONTINUA Y DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

1º.- De los tiempos empleados en formación continua.

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

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.
- b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

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

2º.- De los permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Capítulo, los permisos individuales de formación se adecuarán a lo dispuesto en el Artículo 12 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2.000.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La aplicación de lo regulado en este Capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

DISPOSICIÓN FINAL

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

CAPÍTULO XV

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 94.- PROCEDIMIENTO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. La encargada de coordinar todos las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 95.- PREÁMBULO.

Se estará a lo dispuesto para esta materia en igual CAPÍTULO XVI del III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO XVII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 96.- INDEMNIZACIONES.

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

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

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional 43.000 euros para el año 2006.

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 97.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

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

2.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.

A.- Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este Artículo fuera igual o inferior al 2,25% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación [(media 12 meses + índice del mes):2], los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación.

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

Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado
 ABSENTISMO=----- x 100
 Horas teóricas laboral del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncio de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio.

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

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

Artículo 98.- JUBILACIÓN.

1. JUBILACIÓN FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

2. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente y acrediten en su empresa una antigüedad mínima de 15 años, tendrán derecho al premio de jubilación que se establece en la forma siguiente:

- 60 años.....3.167,66 euros.
- 61 años.....2.804,70 euros.
- 62 años.....2.375,75 euros.
- 63 años.....1.979,79 euros.
- 64 años.....1.597,04 euros.

Estas compensaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones que puedan corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social.

Estos premios de jubilación se mantendrán vigentes hasta tanto se elaboren nuevas propuestas en relación a esta materia por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector, o en su defecto, la del presente convenio.

Artículo 99.- INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES: CLÁUSULA DE GARANTÍA.

Los incrementos y revisiones salariales se efectuarán según lo establecido en la Disposición Final Primera del III Convenio General.

1º.- Para el año 2006, las tablas salariales de este Convenio han sido actualizadas en un 3% respecto a las del año anterior.

En el supuesto de que, a 31 de diciembre de 2006, el Índice de Precios al Consumo (IPC) real superara en el conjunto del año al previsto del 2%, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en las tablas salariales de este Convenio en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso servirá de base para la fijación de los salarios del año 2007.

CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FABRICACION DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA

Días	AÑO 2006											
	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septie.	Octubr.	Novie.	Diciem.
1	D	S	S	S	F-N	S	S	S	S	D	F-N	S
2	PTE	S	S	D	S	S	D	S	S	S	S	S
3	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	D
4	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	PTE
5	S	D	D	S	S	S	S	S	S	S	D	PTE
6	F-N	S	S	S	S	S	S	D	S	S	S	F-N
7	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S	PTE
8	D	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	F-N
9	S	S	S	D	S	S	D	S	S	S	S	S
10	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	D
11	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S
12	S	D	D	S	S	S	S	S	S	F-N	D	S
13	S	S	S	F-N	S	S	S	D	S	PTE	S	S
14	S	S	S	F-N	D	S	S	PTE	S	S	S	S
15	D	S	S	S	S	S	S	F-N	F-C	D	S	S
16	S	S	S	D	S	S	D	S	S	S	S	S
17	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	D
18	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S
19	S	D	D	S	S	S	S	S	S	S	D	S
20	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S
21	S	S	S	S	D	S	S	S	S	S	S	S
22	D	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S
23	S	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S	D
24	S	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	D
25	S	S	S	S	S	D	F-L	S	S	S	S	F-N
26	S	D	D	S	S	S	S	S	S	S	D	S
27	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S	S	S
28	S	S	S	S	D	S	F-C	S	S	S	S	S
29	D	-	S	S	S	S	S	S	S	D	S	S
30	S	-	S	D	S	S	D	F-L	S	S	S	S
31	S	-	S	-	S	-	S	S	-	S	-	D
Total días	20	20	23	18	22	22	19	20	20	20	21	15
Total horas	160	160	184	144	176	176	152	160	160	160	168	116

Significado de los Signos: F-N: Fiesta Nacional F-C: F. de la Comunidad F-L: Fiesta Local PTE: Puente Comunidad

HORAS CALENDARIO 1.916-
 VACACIONES (22x8+17x3) = 176-
 TOTAL HORAS EFECTIVAS 1.740-
 Días plus de actividad 240 - 21 vacaciones = 219 días de plus de actividad.

ESPECIFICACIONES AL DORSO

Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (F-L), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias. En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida con sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad o puente, trasladarán el disfrute de la misma, al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.740 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2006.

Excepcionalmente para el año 2006, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 8 horas anuales, se ha establecido el disfrute de dichas horas como vacaciones. En consecuencia, durante el año 2006, los trabajadores del Sector disfrutaran de un día más de vacaciones, que se añadirá a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 22 días laborables, retribuyéndose el mismo a razón de salario base más plus de convenio, todo ello sin perjuicio de la modificación que pudiera experimentar el calendario correspondiente a este ejercicio como consecuencia de la jornada laboral anual que finalmente se pacte para el año 2006.

De conformidad con lo dispuesto en los Arts. 34 y siguientes del vigente Convenio Colectivo, las empresas del sector podrán confeccionar un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.740 horas de trabajo efectivo para el año 2006. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo.

Este calendario laboral es, además, provisional, pudiendo, en consecuencia, resultar modificado a lo largo del año 2006, en función de la jornada laboral anual que finalmente se pacte para dicho ejercicio.

TABLA DE RETRIBUCION DIARIA AÑO 2006

NIVELES	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 218 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
VI Encargado	31,00	8,11	1.099,58	942,78	942,78	15.138,12
VII Capataz	30,59	8,11	1.081,41	933,08	933,08	14.963,20
VIII Oficial 1º oficio	29,89	8,11	1.058,85	918,11	918,11	14.676,20
IX Oficial 2º oficio	29,25	8,11	1.048,12	902,86	902,86	14.420,57
X Ayudante oficio	28,68	8,11	1.030,71	885,45	885,45	14.177,39
XI Peón especial.	28,08	8,11	1.012,39	880,09	880,09	13.947,35
XII Peón ordinario	27,51	8,11	1.006,00	870,11	870,11	13.730,05

TABLA DE RETRIBUCION MENSUAL AÑO 2006

NIVELES	S. BASE	C. CONVENIO	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
I Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
II Titul. superior	1.250,17	160,14	1.410,14	1.181,98	1.181,98	19.287,51
III Titul. medio	990,12	160,14	1.251,12	974,08	974,08	15.852,14
IV Jefe personal	970,66	160,14	1.195,76	958,45	958,45	15.551,46
V Jefe adm. 2º	951,25	160,14	1.174,57	942,89	942,89	15.285,64
VI Oficial adm. 1º	931,86	160,14	1.151,67	927,45	927,45	15.018,57
VII Delineante 2º	914,40	160,14	1.127,16	913,53	913,53	14.774,16
VIII Oficial adm. 2º	896,95	160,14	1.119,11	899,55	899,55	14.546,20
IX Auxiliar adm.	879,51	160,14	1.112,61	885,60	885,60	14.319,96
X Otros auxiliares	862,03	160,14	1.107,88	871,69	871,69	14.095,13

TABLA DE RETRIBUCION TRABAJADORES EN FORMACION AÑO 2006

NIVELES	S. BASE	C. CONVENIO	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º, 2º año	873,00	160,00	1.057,87	860,00	860,00	14.140,87

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2006

RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA	
NIVELES	IMPORTE HORA EXTRA	NIVELES	IMPORTE HORA EXTRA
I	Sin fija Remuneración	VI	11,31
II	14,41	VII	11,18
III	11,84	VIII	10,96
IV	11,62	IX	10,77
V	11,42	X	10,59
VI	11,22	XI	10,42
VII	11,04	XII	10,26
VIII	10,87		
IX	10,70		
X	10,53		

TABLA DE INDEMNIZACION POR FIN DE CONTRATO AÑO 2006

RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA	
NIVELES	IMPORTE Sin Rg Remuneración	NIVELES	IMPORTE
I	3,70	VI	2,90
II	3,70	VII	2,87
III	3,04	VIII	2,81
IV	2,98	IX	2,77
V	2,93	X	2,72
VI	2,88	XI	2,67
VII	2,83	XII	2,63
VIII	2,79		
IX	2,75		
X	2,70		

Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

TABLA DE ATRASOS AÑO 2006

RETRIBUCION MENSUAL				RETRIBUCION DIARIA			
NIVELES	Atrasos día natural	Atrasos día vacaciones	Atrasos paga extra	NIVELES	Atrasos día natural	Atrasos día vacaciones	Atrasos paga extra
II	1.348	1.372	53,84	VI	1.056	1.072	-43,12
III	1.100	1.085	47,70	VII	1.046	1.033	46,59
IV	1.081	3.271	47,33	VIII	1.026	1.007	46,16
V	1.062	3.186	46,78	IX	1.006	1.012	45,71
VI	1.044	3.049	46,43	X	0.996	1.034	45,21
VII	1.027	3.109	46,03	XI	0.976	1.045	55,56
VIII	1.010	3.099	45,62	XII	0.956	1.411	55,49
IX	0.994	3.443	45,21				
X	0.977	3.851	44,81				
Formación	1.875	2.445	48,82				

- Los atrasos por «día natural» se abonarán por día de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente, ausencias y vacaciones.
- Por un error administrativo figura, en la gratificación de verano del nivel VI (encargado) de la tabla de retribución diaria correspondiente al «año 2005 revisado», un importe de 985,90 lo que habrá producido un saldo de 43,12 favorable a la empresa, que se deberá descontar del computo de sus atrasos.

TABLA INFORMATIVA DE ANTIGÜEDAD A 31/12/95 COMPUTO ANUAL
NOMINAS MENSUALES SE DISTRIBUIRA EN 14 MENSUALIDADES
NOMINAS DIARIAS SE DISTRIBUIRA EN 425 DÍAS.

RETRIBUCION MENSUAL			RETRIBUCION DIARIA		
NIVEL	VALOR BIENIO	VALOR QUINQUENIO	NIVEL	VALOR BIENIO	VALOR QUINQUENIO
II	513,60	719,04	VI	385,58	539,81
III	405,78	568,09	VII	380,25	532,35
IV	397,70	556,78	VIII	371,50	520,09
V	389,66	545,52	IX	363,70	509,18
VI	381,62	534,28	X	356,18	498,65
VII	374,39	524,14	XI	348,53	487,94
VIII	367,15	514,01	XII	341,55	478,17
IX	359,92	503,88			
X	352,67	493,74			

PREAVISO DE DESPLAZAMIENTO

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	Hasta 15 días	De 16 a 30 días	De 30 a 90 días	Más de 90 días
Dentro de Cantabria	Sin preaviso	24 horas	72 horas	130 horas
Fuera de Cantabria y dentro del Estado Español	72 horas	72 horas	72 horas	130 horas

VALOR HORA ORDINARIA

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VIII, Artículo 46 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V$$

----- = Valor hora ordinaria

Horas anuales de trabajo efectivo

Siendo:

- SB: Salario base.
- AC: Antigüedad Consolidada, en su caso.
- PI: Posibles pluses individuales o complementos personales.
- CC: Complemento Convenio.
- CP: Complementos de puesto de trabajo.
- CCC: Complementos por Cantidad y/o calidad de trabajo.
- GE: Gratificaciones extraordinarias.
- V: Importe de las vacaciones anuales.

CATEGORIAS PROFESIONALES

NIVELES	DESCRIPCION DE CATEGORIAS RETRIBUCION MENSUAL	DESCRIPCION DE CATEGORIAS RETRIBUCION DIARIA
I	Cargo de alta dirección o alto consejo. (personal excluido de la relación laboral)	
II	Personal titulado superior.	
III	Personal titulado medio. Jefe administrativo de 1º. Jefe de Organización de 1º.	
IV	Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general de fabrica.	
V	Jefe de administración de 2º. Delincante superior. Encargado General de Obra. Jefe de sección de organización de 2º. Jefe de compras.	
VI	Oficial administrativo de 1º. Delincante de 1º. Técnico de organización de 1º. Jefe o encargado de Taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía de 1º. Jefe o encargado de taller o sección.	Encargado de obra.
VII	Delincante de 2º. Técnico de organización de 2º. Práctico de topografía de 2º. Analista de 1º. Viajante. Contamaestre.	Capataz. Especialista de oficio. Adornista. Entibador.
VIII	Oficial administrativo de 2º. Corredor. Inspector de control, señalización y servicios. Analista de 2º.	Oficial de 1º de oficio. Ayudante de entibador. Cantero de 1º.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedor. Consejero. Calkador. Jefe de almacén.	Oficial de 2º de oficio. Oficial pulidor. Cantero de 2º.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ordenanza. Portero.	Ayudante de oficio. Especialista de 1º. Oficial de 3º o ayudante.
XI		Especialista de 2º. Peón especializado.
XII		Limpiador/a. Peón ordinario.
XIII (17 años)	Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones.	Aprendices y pinches.
XIII (16 años)	Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones	Aprendices y pinches.

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		PAGAS EXTRAORDINARIAS	SALA BASE	COMP. ANTIGÜEDAD	COMP. ANTIGÜEDAD	COMP. ANTIGÜEDAD	COMP. ANTIGÜEDAD	COMP. ANTIGÜEDAD	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables hasta 4 naturales si el desplazamiento superior a 150 kms.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de un hijo o adopción	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales si el desplazamiento superior a 150 kms. El trabajador podrá disfrutar de esta licencia a partir de los 15 días posteriores al alumbramiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	15 días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual	1 día laboral.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Doblar inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses	de 1 hora o de 30 minutos, de 15 horas y adopción de la jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	3 días laborales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
Matrimonio de hijo	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
Permisos que no afectan a la distribución de la jornada laboral	2 días. Esta licencia está establecida a la dirección de la empresa con antelación mínima de 2 días y se resolverá favorablemente si lo permitieran las necesidades del servicio.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO

(1) Medida prohibida en el mva anulator

TABLA ORIENTATIVA DE GRUPOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	
III	Personal titulado medio				
IX	Jefe administrativo 1º Jefe sección organización 1º Jefe personal				
V	Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2º Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2º Jefe compras	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI	Oficial administrativo 1º Delineante 1º Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1º Técnico de organización 1º Delineante 2º Técnico organización 2º Práctico de topografía 2º Analista 1º Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1º	Oficial 1º Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2º Concedor de plaza Oficial 1º de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2º	4	Delineante 2º Analista Laboratorio	Oficial 2º Administrativo	Oficial 1º Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosisificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretilero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2º de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2º Oficio Majquista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretilero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1º	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3º Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2º Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario				Peón
XIII	Limpador/a Botones y pines de 16 a 18 años	8			Personal de Limpieza

06/12542

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fluidocontrol, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrita en fecha 31 de julio de 2006, de una parte por la empresa «Fluidocontrol, S. A.», en representación de la misma, y de otra parte por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 20 de septiembre de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FLUIDOCONTROL, S. A.»

Artículo 1.- OBJETO: El presente convenio regula las condiciones de trabajo y económicas, entre «FLUIDOCONTROL,S.A.» y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2.- ÁMBITO: Las estipulaciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa FLUIDOCONTROL,S.A.» tiene en Brazomar (CASTRO –URDIALES) y afectarán a las relaciones laborales entre FLUIDOCONTROL,S.A.» y sus trabajadores, salvo los de Alta Dirección.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL: El período de vigencia del presente Convenio, será el comprendido entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4.- RESCISIÓN Y REVISIÓN: Un mes antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado salvo que ambas partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS: Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la Empresa al entrar en vigor el presente convenio.

Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este convenio, será incluido automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.