

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 Majinista 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.

Artículo 6.- FUERZA NORMATIVA: El Presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

Artículo 7.- DIETAS: A los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo, la Empresa les facilitará los medios de transporte necesarios. Asimismo se les abonarán los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención aparte de una dieta de 34,81 euros diarios para el año 2006, como compensación por las mayores molestias e incomodidades del trabajo efectuado en tales condiciones.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta, aparte de los gastos de desplazamiento.

Artículo 8.- PLUS DE DISTANCIA: El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del Kilómetro a estos efectos se fija en 0,24 euros para 2006.

En caso de que un trabajador realizara un desplazamiento para la Empresa en vehículo propio, siempre será con carácter voluntario, fijándose el precio del Kilómetro en este supuesto en 0,30 euros.

Artículo 9.- COMPLEMENTOS POR I.T.: La Empresa garantiza el 100% de las bases de cotización, complementando ella el resto, en las siguientes circunstancias:

- Cuando se trate de una I.T. de larga duración (superior a 6 meses).

- Si el índice de absentismo en la Empresa en los 6 meses anteriores al hecho causante de I.T. no supere el 5%, durante un plazo máximo de 18 meses.

- Sin embargo si el absentismo medio en el año 2006 es inferior al 5%, se procederá al pago del complemento al personal que pudiera estar afectado.

Esta garantía comienza a partir del mismo día del hecho causante.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por enfermedad y consultas médicas, por el total de horas contratadas.

Se establece desglosar el índice de absentismo de una parte al Colegio de Técnicos y Administrativos y de otra al de Especialistas y no Cualificados, estando supeditado por tanto este complemento al porcentaje antes señalado por separado.

Si durante el disfrute de vacaciones cualquier trabajador causara Baja en la S.S. por enfermedad o accidente no laboral, disfrutará los días de vacaciones en I.T. posteriormente a su reincorporación al trabajo, siempre que esté dentro del año de disfrute de las mismas.

Artículo 10.- LICENCIAS RETRIBUIDAS: Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes modificaciones:

A) 16 - días naturales por matrimonio.

B) 4 - días laborables por alumbramiento de esposa.

C) 3 - días naturales en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.

Los permisos incluidos en este apartado C), se ampliarán un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 Km. y menos de 200 Km., y en dos días cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 200 Km.

D) 3 - días laborables por fallecimiento de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.

E) 7 - días naturales por fallecimiento de cónyuge.

F) 1- día natural por traslado de domicilio habitual, así como por boda de padres, hijos, hermanos tanto consanguíneos como afines.

G) Medio día por fallecimiento de tíos, primos, en la localidad. Será 1 día en caso de que el desplazamiento sea fuera del municipio.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerán la maternidad o paternidad de hecho, suficientemente documentada, exista o no vínculo matrimonial.

Artículo 11.- PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCIÓN: La Empresa entregará al personal de talleres 2 buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo, además de 2 pares de botas anuales, en todo caso.

Asimismo pondrá a disposición del personal de oficinas prendas de trabajo cuando tengan contacto directo con los talleres.

Artículo 12.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: Sin perjuicio de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, en materia de organización del trabajo, cuando exista discrepancia en cuanto a la corrección de los rendimientos establecidos, la Empresa aceptará la intervención de un Técnico nombrado por los trabajadores, que estudiará si lo estima oportuno la simplificación del trabajo; mejora posible de métodos y el establecimiento de rendimientos, dando para ello la Empresa todas las facilidades a su alcance. En caso de mantenerse la discrepancia, se acepta dejando en suspenso los rendimientos establecidos, el arbitraje del servicio nacional de productividad.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará solo por alguno de los hechos siguientes:

1) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.

2) Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto en error de cálculo o medición.

3) Cuando como consecuencia de modificaciones surgidas en las funciones de diferentes puestos de trabajo proceda la revisión de los mismos, la Dirección de la Empresa, en base a las actuales valoraciones, estudiará la procedencia de dichas revisiones, para lo que informará previamente al Comité de Empresa.

Asimismo el Comité de Empresa, podrá proponer el estudio sobre aquellos puestos que entienda deben revisarse y en especial sobre las reclamaciones.

Artículo 13.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité paritarios y de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo traslado de trabajadores cuando revisan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la C/C o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de 1 año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación Sindical en la Empresa.

Artículo 14.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente tendrá a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos aporten claridad sobre la situación de la misma.

c) Con carácter previo en el caso de reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivos o temporales, la reducción de jornada y sobre el traslado total o parcial de las instalaciones.

d) En función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "STATUS" Jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial de supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

6) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajador en la Empresa.

-Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

-Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

-Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

-Los miembros del Comité de Empresa y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados, a) y b) del punto 1, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

-El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

GARANTÍAS:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador.

En el ejercicio legal de su representación, si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados y el Delegado del Sindicato a que éste pertenece en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados, a fin de prever las asistencias de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Acumulación de horas por Secciones Sindicales.

Se permite acumular las horas de unos representantes en otros, siempre que no rebase la acumulación el máximo total permitido. Esta acumulación será mensual, y por Secciones Sindicales.

Artículo 15.- CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL: Para la contratación de nuevo personal, la Empresa facilitará con antelación las necesidades de trabajo a cubrir, categorías, cualidades requeridas, etc. al Comité, para posibilitar así una mayor igualdad de oportunidades a la hora de presentar solicitudes de empleo en la Empresa, dando prioridad al personal de la misma, siempre y cuando tenga las cualidades requeridas por la Empresa.

Artículo 16.- PERÍODO DE PRUEBA: Podrá concertarse un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de 15 días.

Artículo 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS: A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (Salario, Pagas, Complementos Personales y de Puesto de Trabajo, Pluses) por las horas efectivas de Trabajo en cómputo anual (1.740 para el año 2006).

Estas horas se pagarán con un recargo del 75% .

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1º)- Horas extraordinarias habituales: El número máximo retribuido será para el año 2006 de 50 Horas.

Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso (1 hora extraordinaria trabajada igual a 1,75 horas de descanso).

2º)- Horas extraordinarias que vengan exigidas por mantenimiento, inventarios, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, realización.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En caso de que las horas extraordinarias se realizasen en Domingo o Festivo se pagarían con un recargo del 100% sobre la base arriba indicada.

Artículo 18.- ANTIGÜEDAD: Por este concepto, se abonarán quinquenios en cuantía del 5% calculados sobre los salarios base de este Convenio, hasta un máximo de 7 quinquenios.

Artículo 19.- VACACIONES: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días.

El período de vacaciones se abonará sobre la media de los últimos 90 días.

Si en el transcurso de estos 90 días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta inmediata anteriores al período considerado, siempre dentro del año en curso.

Artículo 20.- PAGA DE CONVENIO: En la primera quincena de marzo se abonará una paga extraordinaria por este concepto y su importe será proporcional al número de días trabajados durante el año anterior. El importe de la misma será el siguiente:

Año 2006 : 1.398,67 euros (paga de convenio año 2005 actualizada, aumentada en IPC = 2% + 0,50%).

Se efectuará revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada de IPC.

Artículo 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se abonarán dos pagas extraordinarias de treinta días al salario bruto para todo el personal, abonables el 15 de Julio y el 15 de Diciembre, respectivamente, cuyo devengo será de carácter semestral.

Artículo 22.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL DE VACACIONES: La gratificación especial de vacaciones se pagará prorrateada mensualmente a razón de 15 días de salario base de este convenio y antigüedad.

Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 10 años, recibirán un pago de 30 días, en lugar de los 15 días anteriores establecidos.

Artículo 23.- RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO: Todo trabajador que preste 25 años de servicio en la Empresa, percibirá como reconocimiento por sus servicios un reloj. Dicho reloj estará valorado como mínimo en 210,35 euros.

Artículo 24.- JUBILACIÓN ANTICIPADA:

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los periodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación normal.

La edad mínima de 65 años que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la jubilación, se rebajará a los 64 años para los trabajadores que lo deseen, en las condiciones y circunstancias requeridas por el R.D. 1194/85, de 17 de julio.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial establecida en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el R.D. 144/1999 de 29 de enero, el R.D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre y demás legislación relacionada con la materia.

Artículo 25.- SEGURO DE VIDA: La Empresa ha constituido un Seguro Colectivo de Vida para todos los trabajadores de la Empresa.

PRESTACIONES CUBIERTAS AÑO 2006.

Muerte capital asegurado: 22.200,00 euros.

Incapacidad permanente total: 22.200,00 euros.

Fallecimiento por accidente: 33.300,00 euros.

Fallecimiento por accidente de circulación: 44.400,00 euros.

Artículo 26.- JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1740 horas.

Las horas son de trabajo efectivo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo los minutos diarios de bocadillo.

Los minutos asignados para el bocadillo diario son:

Personal de Jornada partida: 10 minutos.

Personal de Jornada continua: 15 minutos.

Artículo 27.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS: La Empresa se compromete a conceder permisos no retribuidos a todos los trabajadores siempre y cuando las razones se consideren válidas por la Dirección.

Artículo 28.- PRIMA DE ASISTENCIA: Se fija la misma en anexo según tablas.

Artículo 29.- CONTRATOS EVENTUALES: A los trabajadores eventuales que tengan contrato en vigor se les aplicarán los siguientes incentivos del Control Bedaux.

A partir de los seis meses: 70% de Actividad.

A partir de los doce meses: 80% de Actividad.

Artículo 30.- RETRIBUCIONES: Se fijan los aumentos que a continuación se indican :

Año 2006: IPC = 2% + 0,50 %.

Artículo 31.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2006, un incremento superior al IPC establecido para este año, se efectuará revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre del año de que se trate.

Artículo 32.- CALENDARIO LABORAL: Se adjunta anexo del mismo que ha de regir para el año 2006, así como horario de trabajo.

Artículo 33.- JORNADA FLEXIBLE: El Calendario Laboral anexo, sirve como marco para establecer las jornadas de trabajo así como para la duración de las mismas.

No obstante, si por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, hubiera necesidad de incrementar las horas de trabajo, durante periodos determinados, ambas partes acuerdan variar la jornada laboral de la siguiente forma:

La jornada laboral tendrá una duración mínima de ocho horas.

Por las circunstancias arriba mencionadas, la duración de la jornada puede ser incrementada en una hora más, es decir nueve horas, solamente de lunes a viernes, no siendo aplicable a los sábados, que es considerado a todos los efectos como horas extraordinarias.

Asimismo tendrán carácter de horas extraordinarias las que excedan de las nueve horas recogidas en la jornada flexible.

El plazo de preaviso para aplicar la jornada flexible será de tres días.

Para los trabajadores que están a turnos, la jornada flexible, la podrán realizar el sábado teniendo siempre la condición de horas extraordinarias, tanto si se realizan las horas entre semana como si es en sábados. Las mismas serán de carácter voluntario.

El exceso de horas que se trabajen, serán acumulativas, siendo compensadas por horas de descanso.

A opción del trabajador para el año 2006 las primeras cincuenta horas flexibles podrá cobrarlas como horas extraordinarias.

Hora flexible trabajada equivalente a hora de descanso.

La disposición de las horas de descanso será de la siguiente forma:

50% de las horas opción de disfrute a elección del Trabajador.

50% de las horas opción de disfrute a elección de la Empresa.

En ambos casos debe existir un preaviso de un mes antes de la fecha escogida para el descanso.

Artículo 34 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de la Ley de P.R.L., así como cuantas disposiciones de desarrollo que la complementan, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

Artículo 35.- CESTA DE NAVIDAD: Todo trabajador, que en la fecha de la entrega tenga contrato en vigor, percibirá una bolsa de navidad valorada en 115 euros + IVA.

Artículo 36.- COMISIÓN MIXTA: Se constituye una comisión Mixta que tendrá además de las funciones señaladas en este Convenio, las de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión está constituida por tres de la Representación de los Empresarios, y otros tres miembros de la

Representación de los Trabajadores que han negociado el Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes Asesores.

En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de todo lo tratado.

AÑO 2.006

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
PERSONAL SUBALTERNO		
ALMACENERO	1.068,64 €	630,82 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE DE 1ª	1.662,09 €	632,57 €
OFICIAL DE 1ª	1.168,90 €	925,40 €
OFICIAL DE 2ª A	1.097,34 €	901,78 €
OFICIAL DE 2ª B	1.097,34 €	211,43 €
OFICIAL DE 3ª A	1.097,34 €	139,51 €
AUX.ADMINISTRATIVO A	1.028,34 €	204,84 €
AUX.ADMINISTRATIVO B	1.028,34 €	150,14 €
AUX.ADMINISTRATIVO C	1.028,34 €	67,40 €
PERSONAL TECNICO		
INGENIEROS	1.772,08 €	882,86 €
INGENIEROS TECNICOS	1.662,09 €	1.059,62 €
TECNICOS INDUST. A	1.662,09 €	722,41 €
TECNICOS INDUST. B	1.662,09 €	312,39 €
MAESTROS INDUSTRIALES	1.169,37 €	893,33 €
ENCARGADOS	1.068,64 €	630,82 €
DELINEANTES	1.088,47 €	281,43 €
AYUDANT. TEC. IND.	1.088,47 €	676,60 €
TECNICOS ORG. 1ª	1.169,37 €	698,98 €
TECNICOS ORG.2ª	1.068,64 €	630,82 €

AÑO 2.006

	<u>SALARIO BASE POR DIA</u>	<u>PRIMA ASISTENCIA POR MES</u>
PEON ESPECIALISTA	32,26 €	32,26 €
OFICIAL 3ª	33,07 €	32,20 €
OFICIAL 2ª	33,97 €	32,09 €
OFICIAL 1ª	34,80 €	32,03 €

PLUS DE ACTIVIDAD POR HORA

	<u>60 BEDAUX</u>	<u>80 BEDAUX</u>
PEON ESPECIALISTA	0,9667 €	1,9774 €
OFICIAL 3ª	0,9901 €	2,0212 €
OFICIAL 2ª	1,0191 €	2,0694 €
OFICIAL 1ª	1,0454 €	2,1145 €

HORAS EXTRAORDINARIAS POR HORA

	<u>RECARGO 75%</u>	<u>RECARGO 100%</u>
PEON ESPECIALISTA	15,95 €	18,24 €
OFICIAL 3ª	16,37 €	18,72 €
OFICIAL 2ª	16,81 €	19,21 €
OFICIAL 1ª	17,23 €	19,70 €

PLUS RELEVOS

74,53 € MENSUALES PARA TODAS LAS CATEGORIAS

JORNADA TRABAJO 2006

Table with columns for month, days, and hours. Rows include ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE, and DICIEMBRE. Includes a summary row for 'TOTAL HORAS ANUALES'.

Horario de Trabajo Jornada sin Turnos (De Lunes a Viernes) De 8,00 Horas a 13,00 Horas y de 14,30 Horas a 17,30 Horas

Horario de Trabajo Jornada sin Turnos (Viernes detallados en Calendario de 7 Horas) De 7,00 Horas a 14,00 Horas

Horario de Trabajo Jornada sin Turnos (Viernes detallados en Calendario de 6 Horas) De 7,00 Horas a 13,00 Horas

JORNADA TRABAJO 2006

Table with columns for month, days, and hours. Rows include ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE, and DICIEMBRE. Includes a summary row for 'TOTAL HORAS ANUALES'.

Horario de Trabajo Jornada Turnos (De Lunes a Viernes) De 6,00 Horas a 14,00 Horas De 14,00 Horas a 22,00 Horas

CALENDARIO LABORAL DE FLUIDOCONTROL,S.A. AÑO 2006 (JORNADA SIN TURNOS)

Calendar grid for Fluidcontrol S.A. showing months from Enero to Diciembre. Includes specific dates for holidays like PUEBLO, P. NACIONAL, and SAN ANDRES. Includes a summary row for 'TOTAL HORAS ANUALES'.

CALENDARIO LABORAL DE FLUIDOCONTROL,S.A. AÑO 2006 (JORNADA CON TURNOS)

Calendar grid for Fluidcontrol S.A. showing months from Enero to Diciembre. Includes specific dates for holidays and shifts. Includes a summary row for 'TOTAL HORAS ANUALES'.