

Y, de otra parte, el excelentísimo señor don Tomás Mañas González, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

INTERVIENEN

La ilustrísima señora doña Elena Azpiroz Villar, como Directora general del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nombrada por Real Decreto 492/1999, de 18 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 67, de 19 de marzo), en nombre y representación de la Administración General del Estado -Instituto de la Juventud-, según las competencias que le corresponden a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y del artículo 6.2 del Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre.

Y el excelentísimo señor don Tomás Mañas González, como Consejero de Bienestar Social, por virtud de nombramiento realizado por Decreto 45/2000, de 15 de marzo («Diario Oficial de Castilla-La Mancha» número 24, de 17 de marzo) y en ejercicio de las competencias atribuidas por Decreto 25/2001, de 27 de febrero de 2001.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

EXPONEN

Que con fecha 2 de abril de 1998 se firmó la ampliación del Convenio de colaboración suscrito el 5 de marzo de 1996 entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula primera del referido Convenio de ampliación se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio antedicho, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la estipulación Quinta del Convenio suscrito entre las dos partes el 5 de marzo de 1996.

Segunda.—Para el año 2002, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este Programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico, 19.201.323A.226.10 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 180.303,63 euros.

La prima para cada una de las pólizas será de 95,59 euros.

2. La cobertura del seguro de Caución: 180.303,63 euros.

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3 por 100 de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los Cursos de Formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa: 76.028,03 euros.

Total de su aportación: 436.635,29 euros.

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

II. La Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de Juventud correrá directamente con los gastos que se produzcan por:

1. Personal necesario para el Programa: 228.382,96 euros.

2. Material y Publicidad: 6.010,12 euros.

3. Otros: 6.010,12 euros.

Total de su aportación: 240.403,20 euros.

La aportación dineraria de esta parte se hará con cargo a 27.06.323.A 48424, existiendo remanente suficiente del mismo para disponer el gasto.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 2002.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.—Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Tomás Mañas González.

9936

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

Visto el texto del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (código Convenio número 9910845) que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2002, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales (FIA-UGT y FITEQA-CC.OO.), en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA SALINERA 2002-2005

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El primer Convenio Colectivo General de la Industria Salinera se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» número 105, de 2 de marzo de 1997, y extendía su vigencia desde el 1 de enero de ese año hasta el 31 de diciembre de 2001. Llegado su término, las partes, FIA-UGT y FITEQA-CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal en el sector y AFASAL, Asociación Empresarial igualmente más representativa en el mismo ámbito, decidieron iniciar nueva negociación que permitiera, de lograrse acuerdo, un segundo Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

Los logros del anterior pacto que ha otorgado al sector seguridad jurídica y estabilidad normativa justificaban esa común voluntad negociadora de las partes y su esfuerzo compartido en alcanzar acuerdo. En el texto que sigue se ha conservado, en su estructura y contenido fundamentales, los del primer Convenio, modificándolo sólo en aspectos concretos bien para mejorarlo técnicamente o para dar entrada a lo que fruto de la negociación, supone aceptar peticiones sindicales.

Asimismo, se ha adaptado a los cambios legislativos habidos en el lustro de vigencia del anterior acuerdo.

Se mantienen, por tanto, los distintos niveles de la negociación colectiva en el sector y los Acuerdos Sectoriales Nacionales, de carácter anual, que desarrollan el Convenio General y concretan los incrementos salariales de cada anualidad, entre otras materias.

El ámbito de vigencia de este nuevo pacto se ha limitado a cuatro (4) años. La realidad económica del sector y su constante adaptación a las cambiantes circunstancias dentro de un mercado fluctuante como es el de la sal así lo aconsejaban; mayor ámbito temporal podría llevar a un desajuste entre las normas jurídico-laborales que, en su texto, se contienen y las relaciones de trabajo a que han de aplicarse.

La Comisión Negociadora, logrado el acuerdo que en el Convenio General se especifica, lo ofrecen a empresarios y trabajadores de la Industria Salinera como una contribución a que sus relaciones de trabajo sean más estables y justas.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo General de la Industria Salinera los representantes mayoritarios de los trabajadores y empresarios en sus ámbitos respectivos, los cuales se reconocen expresamente legitimación para su negociación; por la representación sindical, la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT) y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO.) por la Patronal, La Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL).

Artículo 2. *Eficacia general y obligacional.*

El presente Convenio General obliga a las empresas y trabajadores comprendidos en sus ámbitos funcional, personal y territorial, teniendo naturaleza normativa conforme al título III del Estatuto de los Trabajadores y dada la representatividad y legitimación de las organizaciones firmantes.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. Segundo Convenio Colectivo General de la Industria Salinera: Sustituye al primer Convenio Colectivo General que tuvo vigencia desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 2001 y que, a su vez, sustituyó a la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Salinera de 30 de junio de 1947.

Establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

2. Acuerdos Sectoriales Nacionales: Con carácter periódico, preferentemente anual, desarrollarán aspectos del Convenio Colectivo General y específicamente el establecimiento de los incrementos salariales en el sector, así como las materias que las partes, voluntariamente, acuerden.

3. Convenios Colectivos Provinciales o de Empresa: También con el carácter de periodicidad establecido en el número 2 podrán negociarse, para el ámbito provincial o, de empresa, Convenios que concreten y desarrollen, en dichos ámbitos, los contenidos del Convenio General o de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, así como las materias específicas que posteriormente se establecen en este texto

Artículo 4. *Concurrencia de convenios.*

Los supuestos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos, conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán mediante la aplicación de los siguientes principios:

Principio de jerarquía que establece la prevalencia de Convenio General y, posteriormente de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, en su caso, sobre los Convenios Provinciales y sobre los Convenios de Empresas.

Principio de seguridad: los Convenios de ámbito provincial o de empresa que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio General, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General y, en su caso, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final de este Convenio.

Principio de complementariedad y subsidiariedad: El Convenio General del Sector complementa los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.

Artículo 5. *Materias de los diferentes niveles.*

Conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores se especifican las materias de los diferentes niveles de negociación, indicándose que las que son objeto de negociación en el ámbito estatal quedan reservadas al mismo y no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores:

1. Corresponden al Convenio General de la Industria Salinera las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso y períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Prestación del trabajo.
- Movilidad geográfica y funcional.
- Ascensos.
- Jornada anual y descanso.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Concepto y estructura de las percepciones económicas.
- Formación profesional.
- Faltas y sanciones.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Las materias reservadas a los Acuerdos Sectoriales Nacionales se refieren a desarrollar, como se prescribe en el artículo 3.2 de este Convenio General, aspectos concretos del mismo y, específicamente, el establecimiento de los incrementos salariales en el sector para el período de vigencia de que se trate, así como aquellas materias que las partes signatarias decidan regular, vigente ya el Convenio General, para todo el ámbito estatal y que no sean específicas de ámbitos inferiores de negociación.

3. Los Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Empresa, tendrán reservadas en la contratación colectiva las siguientes materias:

Concreción cuantitativa de las percepciones económicas, de conformidad con la estructura del Convenio General y lo establecido, periódicamente, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales.

Calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el Convenio General.

Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento aplicables en su ámbito.

Materias que el Convenio General o los Acuerdos Sectoriales Nacionales puedan remitir al ámbito provincial o de empresa.

Materias no reguladas en Convenios de ámbito superior.

Artículo 6. *Ámbito funcional.*

Funcional: El presente Convenio General regula las relaciones de trabajo en la Industria Salinera que es la que tiene por principal objeto la extracción de sal común, incluyéndose las explotaciones salineras marítimas y terrestres que no sean industrias auxiliares de otra principal, específicamente reglamentada. Asimismo, comprende las relaciones de trabajo en las instalaciones de aprovechamientos de las aguas madres residuales, siempre que éstas se encuentren en las propias explotaciones salineras, en los establecimientos de ellas dependientes o en los trabajos auxiliares de las mismas.

Artículo 7. *Ámbito territorial.*

Territorial: Este Convenio General es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 8. *Ámbito personal.*

Personal: La normativa de este Convenio es de obligado y general cumplimiento para todas las empresas y personal laboral de las Entidades Públicas, y trabajadores del sector tal como se ha definido en el ámbito funcional.

Se excluye el personal de alta dirección comprendido en el artículo 1.3.c) y 2.I.a) del Estatuto de los Trabajadores, que se rige por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Específicamente este Convenio General es de directa aplicación en las relaciones de trabajo de aquellas empresas salineras que no estén vinculadas a un Convenio Provincial o de Empresa.

Artículo 9. *Ámbito temporal.*

Temporal: Por su pretensión de otorgar a su normativa un carácter de permanencia y estabilidad, el Convenio General extenderá su vigencia del 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2005. Llegada esta fecha y para evitar vacío normativo, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, en prórrogas anuales, hasta que sea sustituido por otro.

Cualquiera de las dos parte signatarias podrá pedir a la otra, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento previsto o a cualquiera de sus prórrogas anuales y por escrito, la revisión del presente Convenio. Al escrito de denuncia se acompañará propuesta sobre el contenido de la revisión solicitada, debiéndose comunicar, igualmente por escrito, la denuncia y propuesta, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo, estén reconocidas, en convenios de ámbito inferior y anteriores a éste, se mantendrán hasta el vencimiento de dichos convenios. Producido el vencimiento, las materias pactadas en este Convenio General se regirán por lo dispuesto en el mismo que, apreciado en su conjunto y siendo posterior, se considera, por las representaciones firmantes, norma más favorable, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición final de este Convenio.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio General supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que si la jurisdicción competente acordara la nulidad de alguno de sus pactos o su ineficacia, se considerará nulo en su totalidad. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse, con carácter urgente, para resolver la situación mediante acuerdo y, de no lograrse éste, a renegociar el Convenio General en su totalidad.

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Condiciones generales de ingreso

Artículo 12. *Ingreso en el trabajo.*

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias y, en ningún caso, antes de que el trabajador cumpla los dieciséis años.

2. Las empresas tendrán en cuenta el hecho de que el trabajador haya prestado o esté prestando servicio en la misma, con carácter no fijo, a efectos de valorar su experiencia y vinculación con la organización.

3. Las empresas podrán realizar, con carácter previo a la relación laboral, las pruebas de selección que consideren adecuadas para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretendan desempeñarlo.

4. El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico inicial y a otros sucesivos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al menos una vez al año.

5. Una vez considerado apto por haber superado dicho reconocimiento médico y las pruebas de aptitud, en su caso, el trabajador quedará vinculado a la empresa por el contrato de que se trate, con sujeción, además, ambas partes, a la legislación laboral y general que le sea de aplicación.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

Personal Técnico titulado: Seis meses.
 Personal Administrativo: Dos meses.
 Personal Subalterno: Un mes.
 Personal de Oficio: Cuatro semanas.
 Personal Especialista: Cuatro semanas.
 Peones: Quince días

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su 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.

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

La empresa podrá eximir al trabajador del período de prueba, notificándose por escrito.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 14. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General.

Se desarrollan, a continuación, las modalidades de contratos más usuales en el sector.

Artículo 15. *Contrato de fijo de plantilla.*

Este contrato es el que concierne un empresario y un trabajador para la prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Será la modalidad normal de contratación entre empresarios y trabajadores en los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 16. *Contrato para obra o servicio determinado.*

Su objeto es la realización de una obra o servicio determinado dentro del ámbito de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Esta duración vendrá determinada por la realización de la obra exigida y se referirá a tareas o actividades directa o colateralmente relacionadas con las propias de la empresa, pero suficientemente diferenciadas de éstas por el volumen adicional de trabajo que representan. El contrato se extinguirá al concluir la obra, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio y a un preaviso de la extinción, si el contrato es superior a un año, que no será inferior a quince días y que podrá ser sustituido por una cantidad equivalente al salario de esos días.

Artículo 17. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Su objeto es atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Artículo 18. *Contrato de interinidad.*

Tiene por objeto:

Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

Cobertura temporal del puesto de trabajo hasta su provisión definitiva a través del proceso de selección o promoción.

Sustitución del trabajador que pase a desempeñar el puesto de otro trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

Su duración se extiende al tiempo que subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo y su extinción no da derecho a indemnización alguna, si bien deberá preavisarse con una antelación mínima de quince días para supuestos de contrataciones superiores a un año.

El preaviso puede sustituirse por una cantidad equivalente al salario de dichos días.

Artículo 19. *Contratos a tiempo parcial.*

Se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Tienen una duración indefinida o temporal, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Artículo 20. *Contrato de temporada.*

Son aquéllos que tienen por objeto trabajos fijos y periódicos pero de carácter discontinuo, sucediéndose año tras año, pero sólo durante un lapso de tiempo variable, en la misma época.

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos y han de ser llamados cada vez que comience la actividad, por antigüedad dentro de cada especialidad, entendiéndose el no llamamiento como despido.

Si el trabajador no concurre por fuerza mayor o por causa que no le sea imputable conserva su derecho a posterior llamamiento.

A los representantes de los trabajadores se les notificará anualmente las llamadas que, de este tipo de trabajadores, se hayan producido en el año.

Artículo 21. *Contrato para la formación.*

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las reglas contenidas en el número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Principio de igualdad e información en la contratación.*

Los trabajadores contratados en cualquiera de las modalidades anteriormente señaladas tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los representantes de los trabajadores, serán informados de las contrataciones efectuadas y de las previsiones anuales y, a petición de éstos, se convocará reunión para que sean oídos en las propuestas que, en materia de contratación, quieran plantear a la empresa.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y formación

SECCIÓN I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23. *Normas generales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores que se enumeran en los artículos siguientes.

Esta clasificación profesional pretende obtener una más lógica y eficaz estructura productiva sin perjuicio de las oportunidades de promoción y respeto, en su caso, a los derechos adquiridos.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a las áreas funcionales y categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio General.

Artículo 24. *Factores para la clasificación.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio General, serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad de sus funciones, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican seguidamente.

La conjunción de estos factores da lugar al encuadramiento en las distintas áreas funcionales y categorías profesionales.

Debe entenderse por cada de estos factores lo siguiente:

A) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

E) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad de sus funciones: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 25. *Áreas funcionales y categorías profesionales.*

La clasificación se realiza en distintas áreas funcionales que comprenden, en su seno, diversas categorías profesionales, según las tareas básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas funcionales o categorías profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del superior, sin perjuicio de que en cada puesto haya necesidad de realizar circunstancialmente tareas complementarias correspondientes a otros niveles.

Por área funcional se entenderá la que reúna unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en un encuadramiento profesional en la empresa.

Por categoría profesional se entenderá los distintos niveles que incluya cada grupo según las diversas funciones o especialidades profesionales que, en su seno, se den.

Artículo 26. *Áreas funcionales.*

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad en las empresas afectadas por el presente Convenio General estarán clasificados en una de las siguientes áreas funcionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal de Oficio.
4. Personal Operario.

1. Personal Técnico: Es el personal que con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores o medias, realiza tareas de elevada cualificación y complejidad.

2. Personal Administrativo: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, de relaciones públicas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

3. Personal de Oficio: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

4. Personal Operario: Es el personal auxiliar de la actividad de las empresas, con funciones no específicas del sector.

Artículo 27. *Categorías de cada área funcional.*

Las categorías de cada área funcional son, como queda dicho, distintos niveles según las funciones o especialidades profesionales.

Dentro del área funcional del Personal Técnico, existen las siguientes categorías:

- Con título superior.
- Con título medio.
- Capataz general.
- Técnico salinero.
- Maestro de Taller.
- Encargado de Servicio.

Dentro del área funcional del Personal Administrativo, existen las siguientes categorías:

- Jefe de 10.
- Jefe de 20.
- Oficial de 10.
- Oficial de 20.
- Auxiliar.
- Ordenanza.

Dentro del área funcional del Personal de Oficio, existen las siguientes categorías:

- Oficial de 10.
- Oficial de 20.
- Oficial de 30.
- Especialista de 10.
- Especialista de 20.
- Peón.

Dentro del área funcional del Personal Operario, existen las siguientes categorías:

- Vigilante (antiguo Guarda Jurado).
- Almacenero.
- Basculero.
- Personal de Limpieza.

Artículo 28. *Funciones de cada categoría.*

Se estará a la Resolución de 22 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 162, de 8 de julio),

por la que se publica el Acuerdo sobre Clasificación Profesional del primer Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, al que se unía como anexo I.

Dicho anexo se incorpora igualmente a este segundo Convenio Colectivo General como anexo I.

Artículo 29. *Procedimiento para la clasificación del personal de las empresas.*

El personal en activo en las empresas a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 1998, del Acuerdo sobre Clasificación Profesional («Boletín Oficial del Estado» número 162, de 8 de julio de 1998), habrá sido adaptado a las áreas funcionales y categorías profesionales que en dicho Acuerdo se contienen, conforme al procedimiento del artículo 27 del primer Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y en el plazo a que se refiere el apartado II de dicho Acuerdo sobre Clasificación.

El personal de nueva incorporación a las empresas será incluido en el área funcional y categoría profesional que corresponda, según el tan citado Acuerdo de Clasificación (anexo I de este Convenio General), debiendo la empresa informar de su decisión a los representantes de los trabajadores.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá mediar en los casos en que, por existir discrepancia, la empresa y la representación de los trabajadores, conjunta o separadamente, soliciten su intervención.

SECCIÓN II. FORMACIÓN

Artículo 30. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio General asumen la necesidad permanente de los empresarios y trabajadores del sector de aumentar, adaptar y perfeccionar sus conocimientos profesionales, teniendo en cuenta los constantes avances tecnológicos y el derecho a una formación continua que posibilite la promoción personal y laboral.

Consecuentemente, las empresas podrán organizar, para su personal, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, con carácter gratuito, cursos de formación y reciclaje.

Artículo 31. *Comité de formación.*

Se constituye, en el ámbito del presente Convenio General, un Comité Paritario de Formación constituido por cuatro representantes empresariales y cuatro de los trabajadores.

Su función básica es adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y facilitar la formación profesional, con expresa adhesión al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO. y CIG.

A tal fin:

A) Podrán realizar los necesarios estudios, bien directamente o a través de empresas especializadas, para conocer las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.

B) Podrán proponer y ejecutar acciones formativas en diversas modalidades y niveles tanto a través de la FORCEM como directamente por las empresas.

C) Coordinarán el desarrollo de la formación en el sector, procurando su homogeneización y evaluando sus resultados.

CAPÍTULO IV

Organización y prestación del trabajo

SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 32. *Ordenación del trabajo.*

1. Corresponde al empresario o persona en quien éste delegue la ordenación del trabajo conforme a lo establecido en el presente Convenio y demás disposiciones vigentes estando obligado el trabajador a realizarlo, respetándose siempre la dignidad humana del trabajador y su capacidad real con especial consideración a los disminuidos que, en su caso, presten servicios.

Los representantes de los trabajadores, caso de conflicto, deberán ser oídos por la empresa, sin perjuicio de las acciones administrativas o jurisdiccionales que correspondan al trabajador.

2. El trabajador, en consecuencia, está obligado a cumplir las decisiones e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas, colaborando diligentemente en cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro de su competencia profesional. Se incluyen las tareas indispensables y complementarias para el desempeño de su función principal, así como el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

3. La ordenación del trabajo tiene por fin alcanzar en la empresa un nivel de productividad adecuado a la utilización óptima de los recursos y a mejorar las condiciones de vida y laborales de sus trabajadores.

4. Para lograr dicho nivel de productividad se requiere la colaboración responsable de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, correspondiendo, a la primera, la organización y ordenación del trabajo y a los segundos, directamente o a través de sus representantes, informes e iniciativas a tal fin.

Artículo 33. *Contenido de la organización.*

La organización del trabajo se extenderá a las siguientes cuestiones:

1.^a La exigencia de la actividad normal: Viene determinada por lo convenido al respecto en el contrato y la clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio General del Sector, los Convenios de ámbito inferior y, en su defecto, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2.^a La actividad normal a las que están obligados los trabajadores podrá verse incrementada, temporalmente y por necesidad urgente, para prevenir o remediar accidentes o daños sufridos, debiendo el empresario indemnizar, conforme a las normas aplicables, a los que, por estas causas, vengán obligados a prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado. Todo ello con conocimiento previo de los representantes de los trabajadores.

3.^a La adjudicación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda realizar la actividad que le es exigida, debiendo los operarios dar cuenta inmediata a su jefe directo de los entorpecimientos que observen en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que deberán mantener en estado de funcionamiento en lo que de ellos dependa, quedando prohibida salvo autorización expresa del empresario o representantes, su utilización fuera de los centros de trabajo o de la jornada laboral.

4.^a El empresario viene obligado al cumplimiento de la normativa de prevención de accidentes, básicamente contenida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollen, en aras de ofrecer a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Consecuentemente, los trabajadores deben usar adecuadamente las máquinas, herramientas, aparatos y cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y utilizar correctamente los sistemas de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

5.^a Los trabajadores, directamente o a través de sus representantes sindicales, podrán plantear ante la empresa en la que presten servicios las reclamaciones a las que se crean con derecho, debiendo los empresarios resolverlas en el más breve plazo posible, a fin de evitar la utilización de las vías administrativas o jurisdiccionales que, en cualquier caso, quedan abiertas a los reclamantes.

Artículo 34. *Examen periódico de las cuestiones de organización del trabajo.*

Los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa y ésta viene obligada a convocarla, la celebración de una reunión anual en la que sean oídos sobre las cuestiones de organización del trabajo que quieran plantearles, así como sobre aquellos elementos novedosos que puedan aconsejar cambios en los sistemas de trabajo.

SECCIÓN II. SECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 35. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de

la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, que se requieran para desarrollar el trabajo de que se trate, con notificación a los representantes de los trabajadores, con carácter periódico.

Artículo 36. *Trabajos de categoría superior.*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzadas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 37. *Trabajos de 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, y 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 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 dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

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 a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 38. *Personal con capacidad disminuida.*

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional, salvo que la disminución de la capacidad sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso se le garantizará la retribución anterior, si no recibe alguna prestación económica de la Seguridad Social.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

Artículo 39. *Movilidad geográfica.*

De conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá trasladar a su personal a otros centros de trabajo en el que presten sus servicios, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas o de contratación.

La decisión del traslado deberá notificarse por la empresa al trabajador y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a su efectividad. Ningún traslado dará lugar a pérdida de los derechos adquiridos por el trabajador, al que se mantendrán sus condiciones económicas y profesionales.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella. En todo caso el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

2. Si el desplazamiento es superior a un año e implica cambio de residencia, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y de su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador o por mutuo acuerdo se estará a lo que las partes hayan pactado libremente.

5. Cuando se produzcan situaciones excepcionales por aplicación de los anteriores criterios podrá acudir a la Comisión Paritaria de este Convenio General y se estará a lo que, en ella, se acuerde.

6. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la aplicación de este artículo.

Artículo 40. *Dietas.*

1. La dieta es un concepto 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. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar una comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

5. 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.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.

Artículo 41. *Locomoción.*

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

Artículo 42. *Promoción en el trabajo.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo.
- C) Historial profesional.
- D) Haber desempeñado satisfactoriamente función de superior categoría profesional.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

3. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de los sistemas objetivos de promoción y conocerán las pruebas realizadas en virtud de los mismos.

Artículo 43. *Residencia habitual.*

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la del domicilio o residencia que, con tal carácter, haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan, durante el transcurso de la relación laboral, y que no se haya comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

CAPÍTULO V

Percepciones económicas

Artículo 44. *Conceptos.*

Existen dos tipos de retribuciones: Salariales y extrasalariales:

A) Salariales:

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Tienen este carácter:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo a la unidad de tiempo y para cada categoría profesional.

2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, se fijan atendiendo a:

Condiciones personales del trabajador, como la antigüedad.

Al puesto de trabajo: Tales como la derivada de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

A la cantidad o a la calidad del trabajo realizado, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

A la situación y resultados de la empresa como las cantidades que éstas abonen a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

B) Extrasalariales:

Las retribuciones extrasalariales son percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo, o para cubrir necesidades no imputables al trabajador.

Tienen este carácter:

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales

como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 45. *Estructura de las percepciones económicas en los Convenios Provinciales y en los de Empresa.*

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de cuantos trabajan en el sector, las partes signatarias del presente Convenio General considera necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas de los Convenios Provinciales y de los de Empresa, conforme a las estipulaciones de los artículos siguientes.

Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales: Asistencia, antigüedad, prima de extracción, nocturnidad y turnicidad.

Pluses extrasalariales: Dietas, gastos de transporte, ropa de trabajo,

Artículo 46. *Devengo del salario.*

1. El salario base se devengará todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, establezcan los Convenios Provinciales o de Empresa, respetando el Salario Base Garantizado (SMG).

2. Los pluses salariales de Convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría, fijen los Convenios Provinciales o de Empresa.

La antigüedad, sin embargo, se devenga por días naturales y conforme al artículo 51 de este Convenio General.

3. Los pluses extrasalariales de Convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los Convenios Provinciales o de Empresa.

Artículo 47. *Pago del salario y anticipos.*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos, operando como límite el último día laborable de cada mes, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Se destinará al pago, la hora siguiente a la finalización de la jornada ordinaria y, si se hace en horario de trabajo y nunca por tiempo superior a una hora, la jornada se prolongará en el mismo tiempo.

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 48. *Absorción y compensación.*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los Convenios Provinciales o de Empresa tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicable, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente se hayan pactado como no absorbibles.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 49. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias que se abonarán, salvo acuerdo en otro sentido, en el seno de la empresa, el último día hábil de los meses de julio, diciembre y marzo.

2. La cuantía de dichas pagas extraordinarias será la siguiente:

Las de julio y diciembre: Treinta días de salario base + antigüedad.

La de marzo: Quince días de salario base + antigüedad.

3. Estas pagas se devengarán mensualmente y al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones proporcionalmente en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones mensuales de más de quince días como meses completos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente.

Artículo 50. *Corrección del absentismo: Plus de asistencia y actividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio, reconociendo el grave problema que para la productividad y economía de las empresas, particularmente, y para la sociedad, de modo general, supone el absentismo, cuando supera determinados niveles, abogan por su reducción y, a tal efecto, buscando un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, en los convenios colectivos de ámbito inferior a éste, se deberá incluir un plus de asistencia y actividad, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible.

Artículo 51. *Complemento de antigüedad.*

Se establece, como complemento personal del trabajador, un premio de antigüedad consistente en dos trienios y sucesivos quinquenios, con un máximo de cinco.

La cuantía del complemento será de un 5 por 100 del salario base por cada trienio y un 10 por 100 del mismo por cada quinquenio, según las tablas vigentes en cada categoría, al vencimiento de dichos trienios y quinquenios.

El derecho a la percepción a estos aumentos por años de servicio se cuenta desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba y comienza a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 52. *Prima de extracción.*

Los Convenios de ámbito inferior a este Convenio General podrán establecer una prima de extracción que retribuirá un mayor rendimiento en el normal exigible en la extracción de sal y sólo la devengarán, por tanto, los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que participen directamente en dichas tareas extractivas.

Los Convenios de ámbito inferior partiendo de lo que debe entenderse, en cada empresa, como rendimiento normal exigible, que será objeto de negociación y acuerdo con la representación sindical, establecerán, en su caso, una escala gradual por número de toneladas extraídas, con la que se correspondan los distintos valores de la prima.

Artículo 53. *Nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno consistente en el 20 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo de trabajo nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el plus según el número de horas efectivamente trabajados. Si las horas de trabajo nocturno excediera de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa.

Artículo 54. *Turnicidad.*

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, previsto en el artículo 37, número 1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

5. Los trabajadores sometidos a turnos lo que implicará necesariamente la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirán un plus de turnicidad consistente en un 10 por 100 del salario base.

Este plus, en su caso, será compatible con el de nocturnidad.

Artículo 55. *Pluses extrasalariales: Dietas, gastos de transporte y ropa de trabajo.*

En cuanto a las dietas se estará a lo que se contiene en el artículo 37 de este Convenio General, debiendo los convenios colectivos de ámbito inferior fijar el importe de la media dieta y dieta completa.

En lo relativo a los gastos de transportes se estará a lo que se dispone en el artículo 38 de este texto.

Ropa de trabajo:

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos en zonas de humedad se les proporcionará ropa de agua adecuada.

Artículo 56. *Salario mínimo anual garantizado.*

Todo trabajador del sector, mayor de dieciocho años, con jornada completa, tendrá un salario mínimo anual garantizado fijado en euros brutos según se especifica en el artículo siguiente.

Este S.M.A. es por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal y conforme al calendario anual, excluyéndose el plus de antigüedad, de nocturnidad y turnicidad, la prima de cosecha y los pluses extrasalariales en general.

Artículo 57. *Tabla de salario mínimo anual garantizado (S.M.A.G.) en el sector.*

El salario mínimo anual garantizado en el sector, a treinta y uno de diciembre de dos mil uno, para los mayores de dieciocho años con jornada completa, es de euros diez mil ochenta y ocho (10.088 euros), (1.678.434 pesetas), teniendo en cuenta que en el Acuerdo Estatal Sectorial/2002, conforme al artículo 3.2 de este texto, se fijará el incremento salarial para este año.

Artículo 58. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

A) 2.500 euros para caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

B) 12.000 euros para caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 59. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria anual, durante el período de vigencia del presente Convenio, será:

En el año 2002: 1.756 horas de trabajo efectivo.

En los años 2003 y 2004: 1.754 horas de trabajo efectivo.

En el año 2005: 1.752 horas de trabajo efectivo.

2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Aquellos Convenios Provinciales o, en su caso, de Empresa que tengan una jornada inferior a la señalada en el presente Convenio la mantendrán como condición más beneficiosa.

4. Cada Convenio Provincial o, en su caso, de Empresa, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada laboral anual pactada. De no existir Convenio Provincial o de Empresa, en el ámbito de ésta, se establecerá por acuerdo del calendario entre la empresa y los representantes de los trabajadores para distribuir igualmente la jornada laboral anual pactada.

5. Los calendarios laborales que a través de los Convenios Provinciales o de Empresa o de acuerdos en el seno de éstas, se establezcan, tendrán en cuenta las fiestas que rijan en cada Comunidad Autónoma, en cada anualidad y las dos fiestas locales de cada municipio.

6. En cualquier caso, en el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, apartado 3, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los descansos mínimos entre jornadas.

7. En cada centro de trabajo se expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado vigente en la anualidad correspondiente.

Artículo 60. *Prolongación de jornada.*

Los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, podrán prolongar su trabajo el tiempo necesario a tales fines. Tales horas tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, aunque no computarán como tales. Se compensarán preferiblemente por descanso.

Artículo 61. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario laboral, conforme se contiene en el artículo 59, salvo que tengan por fin prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. La realización de horas extraordinarias será, por su propia naturaleza, voluntaria, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor y no podrán exceder de ochenta al año, conforme al número 2 del artículo 35 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre que no se perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

Las compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope de ochenta horas como máximo anual.

Si se opta por el abono de las horas extras, su cuantía no podrá, en ningún caso, ser inferior al valor de la hora ordinaria y se determinará en los Convenios Provinciales, en los de Empresa o mediante acuerdo en el seno de éstas.

4. Las partes del presente Convenio, dada la situación del mercado laboral, muestran su deseo de que se realicen el menor número posible de horas extraordinarias, en pro de nuevas contrataciones laborales.

Artículo 62. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración.

2. El derecho a vacaciones retribuidas no es sustituible por compensación económica en ningún caso.

3. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado un año efectivo de servicios en la empresa sólo tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Del mismo modo, el personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses que haya trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera 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.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general, tendrá carácter ininterrumpido, salvo pacto en contrario.

7. En las salinas marítimas el empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la época de cosecha, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

8. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres últimos meses antes de la iniciación de las mismas, a excepción de la prima de cosecha.

Artículo 63. *Licencias.*

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentran vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en los casos de matrimonio.

B) Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción, a los que, en caso de enfermedad grave de la madre o del recién nacido, se añadirán dos días naturales más.

C) Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

D) Un día, que habrá de ser el de la fecha de celebración de la ceremonia, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando el trabajador en centro de enseñanza de carácter público o privado reconocido.

G) Un día al año por asuntos propios.

Cuando por motivos expresados en los apartados B, C, D y E, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá decidir el pase del trabajador a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y de la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con

quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 (bis) de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. Las parejas de hecho se equiparan en esta materia de licencias a los matrimonios civiles, si así se lo reconoce la legislación aplicable de su Comunidad Autónoma.

Artículo 64. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

CAPÍTULO VII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 65. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
 - a) Mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
 - d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
 - e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social o sustitutorio.
 - f) Ejercicio de cargo público representativo.
 - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
 - i) Fuerza mayor temporal.
 - j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
 - m) Cierre legal de la empresa.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 66. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o por cuidado de familiares:

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado (por cuidado de familiares) constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjere en la empresa y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dicho año.

Durante el período de excedencia no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y si lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso, a no ser que la excedencia se hubiera otorgado específicamente a tal fin.

Artículo 67. *Causas y efectos de la extinción.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 56, ambos inclusive.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario de faltas y sanciones

Artículo 68. *Régimen de faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 69. *Calificación de la falta.*

Las empresas calificarán las faltas cometidas en leves, graves o muy graves, atendiendo a las circunstancias de las mismas y a la responsabilidad del autor.

Dicha valoración y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 70. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas fundadas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, o a terceras personas ajenas a la empresa, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos a aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización o sin causa que lo justifique, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 70. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad Laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. 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.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad normal o pactada.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 72. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ejerza y, dentro de él, el acoso sexual. El perjudicado podrá acudir a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores, dando lugar su denuncia a la apertura automática de expediente contradictorio.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente en materia laboral.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 73. *Sanciones.*

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

A) Faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 74. *Aplicación de las sanciones.*

1. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden 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.

2. Previamente a la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en todos los casos, y a los demás trabajadores en los supuestos de falta grave o muy grave, 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.

3. 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 75. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 76. *Otros efectos de las sanciones.*

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Dichas anotaciones no podrán ser tenidas en cuenta, salvo reincidencia, cuando transcurran:

- Noventa días de la imposición de la falta leve.
- Ciento ochenta días de la imposición de la falta grave.
- Trescientos sesenta días de la imposición de la falta muy grave.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laboralesArtículo 77. *Principios generales.*

Las partes signatarias del presente Acuerdo subrayan la necesidad de la prevención de los riesgos profesionales, evitándolos y evaluándolos para combatirlos y el consecuente derecho a una permanente información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.

Para todo ello se tendrá especialmente en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollen.

Artículo 78. *Comité de Salud Laboral.*

Se constituye, en el ámbito del presente Convenio General, un Comité Paritario de Salud Laboral constituido por cuatro representantes empresariales y cuatro de los trabajadores.

Su función básica consiste en evitar la siniestralidad a través de la formación e información adecuada y la planificación de la prevención. A tal fin:

Adaptarán las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las características del sector.

Promoverán cuantas medidas consideren oportunas tendentes a mejorar la situación en el sector en esta materia, extendiendo la preocupación por la seguridad a todos los niveles, en pro de crear una cultura de la prevención.

Acometerán programas de formación en este campo, describiendo los riesgos más frecuentes en la actividad del sector y el modo de evitarlos.

Coordinarán, a nivel nacional, la actividad de las empresas procurando homogeneizar sus actuaciones en este campo y evaluando sus resultados.

Artículo 79. *Formación en materia de prevención.*

Las empresas, a través de técnicos preventivos, impartirán, anualmente, a todos su trabajadores, un curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales, de cuatro horas de duración, dentro de la jornada laboral y con abono de los salarios correspondientes.

Dicho curso versará básicamente sobre los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas aplicables.

TÍTULO II

De los representantes de los trabajadores

CAPÍTULO ÚNICO

Representación unitaria y representación sindical

SECCIÓN I. REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artículo 80. *Órganos de la representación unitaria.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, conforme al título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 81. *Delegados de Personal.*

Son los representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá elegirse un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 ó 10 trabajadores si así lo decidieran éstos por mayoría.

Artículo 82. *Comités de Empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Artículo 83. *Composición y competencias de los Comités de Empresa.*

Los Comités de Empresa tendrán las funciones que les atribuye el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y lo formarán el número de miembros que se determina en el artículo 66 de dicho Estatuto.

Artículo 84. *Competencias de los Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal ejercen su representación de forma mancomunada, es decir, de común acuerdo y tienen, en el ámbito de dicha representación, las mismas competencias y funciones que vienen, por Ley, atribuidas a los Comités de Empresa.

Artículo 85. *Garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité.*

Los representantes de los trabajadores citados gozarán de las garantías que se estipulan en el artículo 68 del título II del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad, por lo que respecta al crédito de horas mensuales retribuidas, de que podrá acumularse en uno o varios de los miembros del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

SECCIÓN II. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 86. *Órganos de la representación sindical.*

La representación sindical dentro de la empresa se articula en las Secciones Sindicales y Delegados sindicales.

Artículo 87. *Secciones Sindicales.*

Son instancias organizativas internas del Sindicato de que se trate que ostentan ante el empresario la representación de sus afiliados en el ámbito en que se hayan constituido.

Artículo 88. *Competencias de las Secciones Sindicales.*

Conforme a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozan de los siguientes derechos:

Podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, pero todas estas actividades habrán de hacerlas fuera de las horas de trabajo y no perturbando la actividad normal en la empresa.

Recibir la información que le sea remitida por su Sindicato.

Presentar candidaturas en las elecciones a órganos de representación unitaria.

Podrán ejercitar el derecho de huelga.

Artículo 89. *Delegados sindicales.*

Son los trabajadores que representan a las Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo por lo que su designación está condicionada a la previa constitución de dichas Secciones y su ámbito de actuación es coincidente con el de las Secciones Sindicales a las que representan.

Podrán acumular sus horas sindicales con las de los miembros del Comité de su misma Organización Sindical.

Artículo 90. *Número de Delegados sindicales.*

Conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuando los Sindicatos a los que representan los Delegados hayan obtenido el 10 por 100 de

los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se aplicará la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.000 en adelante: Cuatro.

Si han obtenido entre el 5 y el 10 por 100 les corresponde un solo Delegado cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

Artículo 91. *Competencias, funciones y garantías de los Delegados sindicales.*

Tendrán las competencias y funciones que les otorga la Ley Orgánica de Libertad Sindical y específicamente:

Derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistencia a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de seguridad laboral y formación, con voz pero sin voto.

Ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Gozarán de las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa y al crédito de horas mensuales retribuidas de que éstos disponen, pudiendo acumular dichas horas a otros miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Sección Sindical.

TÍTULO III

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

CAPÍTULO ÚNICO

Del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 92. *Del objeto, ámbito y procedimientos de solución.*

Las partes signatarias del presente Convenio General hacen suyo íntegramente el contenido del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por las representaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 43, de 8 de febrero de 1996, mediante Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, así como su Reglamento de aplicación, publicado en el mismo Boletín por otra Resolución de la Dirección General de Trabajo de igual fecha.

Las partes del presente Convenio General deciden aplicar en el ámbito del sector el contenido de dicho Acuerdo en sus propios términos y de conformidad con su Reglamento de aplicación.

TÍTULO IV

Comisión Paritaria del Convenio General

CAPÍTULO ÚNICO

Constitución, funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria

Artículo 93. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

Conforme al artículo 85, número 2, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, designados, por mitad, por la representación sindical y empresarial, con las funciones que se especifican seguidamente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria han de adoptarse por unanimidad, teniendo, los que supongan interpretación del Convenio, idéntica eficacia que la norma interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio y conforme al procedimiento que se señala en el artículo siguiente.

Artículo 94. *Funciones y procedimientos de actuación de la Comisión Paritaria.*

1. Funciones:

La Comisión Paritaria del artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- A) Interpretación de todos los preceptos del Convenio General.
- B) Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- C) Mediar y, en su caso, intentar la conciliación a instancia de cualquiera de las partes; asimismo y previo acuerdo de las partes, arbitrará en las cuestiones y conflictos colectivos que la aplicación del Convenio puede suscitar, siempre a solicitud de ambas partes.
- D) Cuantas funciones ayuden a la mejor eficacia del Convenio, dictaminando, a petición de las partes, en cuantas dudas y discrepancias se les planteen.
- E) Realizar las gestiones necesarias ante la Administración en orden a obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

2. Procedimiento de funcionamiento:

A) La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteándole la cuestión que estime debe conocer y, en su caso, resolver, por entender entra en su competencia.

B) El escrito necesariamente contendrá:

Exposición del asunto que se plantea.

Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste.

Propuesta o petición que se formula.

C) El escrito se remitirá por la parte proponente a la otra para que, de común acuerdo, fijen fecha de reunión que necesariamente será en el término de quince días y en la que se estudiará el asunto planteado.

D) La Comisión podrá recabar cuanta información estime oportuna para un mejor conocimiento del asunto, otorgando al proponente un plazo que no podrá exceder de siete días para que la aporte.

E) En la reunión convocada se intentará lograr acuerdo, teniendo la parte sindical y patronal un único voto, cada una, cualquiera que sea el número de los asistentes.

Tanto si se logra acuerdo como si no, se redactará resolución o dictamen escrito, respectivamente, en el plazo de quince días, tras la última reunión celebrada. No obstante, transcurrido este período sin producirse ninguna contestación, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional oportuna para su ejercicio por las partes.

Disposición adicional.

Al publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» el presente 2.º Convenio Colectivo General de la Industria Salinera las partes, conforme al artículo 3, número 2, de su texto, negociarán el Acuerdo Estatal Sectorial 2002 en el que establecerán el incremento salarial en el sector para esa anualidad.

Disposición final.

Teniendo en cuenta las distintas especificidades de los Convenios Provincial de Cádiz y de los centros de trabajo de La Tapa (El Puerto de Santa María-Cádiz) y de Torrevieja (Alicante), ambos de la «Unión Salinera de España, S. A.», las partes signatarias de cada uno de ellos, habrán de suscribir un Pacto de Adhesión a este 2.º Convenio General, de no haberse hecho en relación con el 1.º, en el que se determinará el tratamiento de dichas especificidades y la relación entre el Convenio General y los citados Convenios. Este Pacto de Adhesión, de no haberse hecho en relación con el 1.º, es requisito para la aplicación de este 2.º Convenio General en el ámbito respectivo de cada uno de dichos Convenios; el contenido de dicho Pacto prevalece sobre lo regulado en este 2.º Convenio General que, en cualquier caso, tiene carácter supletorio.

ANEXO I DEL ARTÍCULO 28

Clasificación profesional

Preámbulo.—El capítulo III del título I del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera —publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 105, de 2 de Mayo de 1997— dedica su sección primera a la clasificación profesional.

En distintos artículos enumera y define las distintas Áreas Funcionales de la actividad y establece las categorías que, a cada una, corresponde, encomendando a la Comisión Paritaria su definición y sus funciones así como a establecer su entrada en vigor y el procedimiento para que las empresas adapten las categorías profesionales que, en su seno, existan con las que el Convenio señalaba, en aras de una necesaria homogeneización.

Esa obligación que se atribuía a la Comisión Paritaria del Convenio General se subrayaba posteriormente en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para 1997 —«Boletín Oficial del Estado» número 233, de 29 de septiembre de 1997— y ha dado lugar a una negociación entre las partes signatarias de ambos Acuerdos FIA-UGT y FITEQA-CCOO, por la representación sindical, y AFASAL, por la patronal, que concluye con el texto que sigue al que todas muestran su conformidad.

Se ha partido del citado capítulo III del título I, y se han desarrollado las referencias que, en los números 1 a 4 del artículo 25 de dicho texto, se contienen para, que una vez completo el concepto de lo que debe entenderse por cada una de las Áreas Funcionales, entrar en las categorías que les corresponden.

Se establece también el procedimiento de adaptación con las categorías profesionales que, actualmente, puedan existir en cada empresa y se fija el plazo para esta necesaria adaptación.

Con todo ello, la Comisión Paritaria del Convenio General de la Industria Salinera cumple la obligación que le imponían ambos textos y remite su Acuerdo, que ha de integrarse en el texto del Convenio General del sector como anexo 1, a la Dirección General de Trabajo para que, mediante la oportuna Resolución, decida la inscripción en su Registro y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

I. Áreas funcionales: Factores

Clasificación profesional.—Categorías de cada área y definición y funciones de las mismas.

Área funcional: Personal Técnico

El número 1 del artículo 25 del Convenio General contiene una somera noción de este personal que aquí se desarrolla teniendo en cuenta los factores enumerados en el artículo 23 de dicho texto, del siguiente modo:

Conocimientos: Posee conocimientos correspondientes a un nivel académico de titulado superior o medio, o equivalentes, complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

Iniciativa y autonomía: Disfruta de un alto grado de autonomía derivada del nivel de conocimientos profesionales descritos, al tiempo que amplia iniciativa en el sector o sectores de la empresa que le están atribuidos, recibiendo sólo directrices generales encaminadas básicamente a los objetivos a lograr.

Responsabilidad: Por todo lo anterior se le atribuye gran responsabilidad, dada la influencia de su gestión en los resultados de la empresa.

Mando: Es titular de amplias atribuciones de mando, en relación a otras áreas y categorías profesionales de la empresa que se condicionan a su actividad.

Complejidad de funciones: Viene determinada por la política de consecución de objetivos, antes referida, marcados por la titularidad de la empresa o por su propia iniciativa.

Le corresponden funciones de planificación, ordenación y supervisión de los servicios, sistemas, procesos y circuitos de trabajo, el desarrollo de tareas de gestión e investigación y la responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de actividades de la empresa o del sector que le esté atribuido.

Categorías profesionales del Personal Técnico:

Con título superior: Es el personal que, poseyendo titulación académica superior o reconociéndosele por la empresa, le corresponden funciones de planificación, organización, dirección, control y coordinación de las actividades propias de la empresa —o del sector o sectores que le estén atribuidos— subordinándose a la alta dirección de la misma, que diseña las políticas empresariales.

Con título medio: Quien, poseyendo dicho nivel o reconocimiento y subordinado al titulado superior, si lo hubiere en la empresa, ejecuta funciones como las descritas, con menor grado que la anterior categoría en cuanto a autonomía y responsabilidad, salvo que desempeñe las funciones de dirección facultativa de la empresa en cuyo caso responde a ese nivel.

Técnico salinero: Es el personal responsable del movimiento de aguas en la explotación salinera, con conocimientos suficientes y amplia experiencia, que le llevan a conocer los procesos físicos y cambios químicos

que, en las distintas fases de evaporación, se suceden en la producción de sal.

Capataz general: Es el personal que coordina y dirige las labores generales del Personal de Oficio, bajo la supervisión de los técnicos superiores o medios, poseyendo conocimiento sobre la maquinaria e instalaciones de la industria salinera.

Maestro de taller: Es el personal que, bajo la dependencia inmediata del capataz general, tiene bajo su responsabilidad directa la conservación y mantenimiento de la maquinaria móvil y fija y de las instalaciones eléctricas.

Encargado de servicios: Personal que realiza actividades, incluso complejas, pero que están claramente definidas por los técnicos de titulación superior o media, ostentando, en la ejecución, un cierto grado de autonomía y responsabilidad.

Área funcional: Personal Administrativo

Sobre la base del número 2 del artículo 25 del Convenio General, en relación con los factores que se contienen en el artículo 23 del dicho texto, se conceptúa este personal del siguiente modo:

Conocimientos: Sus conocimientos, teniendo en cuenta que no están, en ninguna de sus categorías, en posesión de titulación superior o media —ni equivalentes para las empresas—, lo que conllevaría su inclusión en el área funcional de Personal Técnico, hay que referirlos, dentro de sus funciones, sin las exigencias que dicha titulación o equivalente comporta.

No obstante, puede estar en posesión de diplomas de Formación Profesional relativos a la labor que desarrollan.

La referencia a sus conocimientos es, aún, menos exigible, en las categorías profesionales inferiores de este área, en las que, inicialmente, pueden limitarse, sobre la base de poseer el Graduado Escolar, a un mínimo de experiencia.

Autonomía e iniciativa: Siendo este área línea «staff» de la empresa, queda subordinada directamente a sus directrices y normas, estando, por tanto, limitada su autonomía.

No obstante, partiendo de este cumplimiento, gozarán, en su área funcional y dentro de la jerarquía de las categorías profesionales de la misma, de la necesaria y suficiente iniciativa.

Responsabilidad: Le viene atribuida subrayadamente en cuanto al cumplimiento de las instrucciones recibidas, mas, al requerirse ciertos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, se genera un cierto grado de responsabilidad, si bien limitada a la supervisión directa del mando superior, bien sea éste de la misma área o de la del Personal Técnico.

Mando: Se ejerce exclusivamente dentro del área y con respecto a las categorías profesionales que la componen y que le estén subordinadas. El área, en su conjunto, como se ha indicado, está en dependencia del cuadro directivo de la empresa.

Complejidad de sus funciones: Deriva de la incidencia de distintos elementos, como la necesidad de poseer conocimientos legales suficientes de la legislación que afecta a su tarea, básicamente de carácter laboral, tributario y administrativo, o conocimientos técnicos derivados de tener experiencia en el manejo de los medios instrumentales puestos a su servicio para la labor encomendada: Ordenadores, fax..., y una capacidad para enfrentarse y solventar con éxito las incidencias e imprevistos que, en su área u otra, puedan surgir y que afecten a su cometido.

Esta complejidad de actividades se matiza en las distintas categorías de área, destacándose más en las superiores y decreciendo según la jerarquía.

Le corresponde, básicamente, el conjunto de los servicios administrativos de una empresa, tales, entre otras, las tareas de archivo, registro, facturación, funciones de pago y cobro, trabajos de mecanografía con adecuada velocidad y presentación, redacción elemental de correspondencia, llevanza de contabilidad o tareas de personal y, en ellas, cálculo de salarios y coste de personal, seguros sociales...

Categorías profesionales del Personal Administrativo:

Jefe de 1.ª: Es el máximo nivel del personal administrativo y al que se atribuye, por tanto, en su área, el grado superior de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

No ha de poseer necesariamente titulación superior o media, ni equivalente, pero, incluso poseyéndola, lo que se le exige es experiencia sobrada y efectividad en su tarea.

Aun no siendo personal técnico es colaborador en primera línea del mismo y el éxito de la empresa depende en gran medida de la previsión y buen funcionamiento del área de la que es titular.

Jefe de 2.ª: Subordinado al anterior es sustituto natural de éste, del que lo separa un menor grado de conocimientos y experiencia.

Al desempeñar categoría de jefatura posee, no obstante, mando y responsabilidad y su labor no se limita a la repetición de meras funciones burocráticas por complejas que puedan ser, sino que tiene facetas de iniciativa propia.

Oficial de 1.ª: Supone esta categoría, que no entraña nivel de jefatura, un grado de especialización notable en la función administrativa, lo que obliga a un escrupuloso y eficaz cumplimiento de las tareas que le vienen encomendadas, jerárquicamente.

En ellas puede desarrollar una cierta autonomía si no es en demérito de la efectividad de la tarea que se le ha adjudicado, tarea que debe conocer suficientemente aunque para ello deba acudir, siempre que sea necesario, a los conocimientos y experiencia de sus superiores.

Debe tutelar en sus funciones a los grados inferiores del área administrativa, procurando su mejor rendimiento.

Oficial de 2.ª: Su labor, sin ser puramente mecánica, tiene una exigencia mínima de iniciativa y autonomía, reforzándose, en el mismo sentido, el deber de obediencia a las instrucciones recibidas.

Debe acudir para desempeñar adecuadamente su tarea a su directo superior, quien deberá facilitarle la labor y procurará el desarrollo de sus capacidades.

Auxiliar: Su actividad es típicamente burocrática y administrativa pero también mecánica y repetitiva.

Limita su responsabilidad, por tanto, en entender lo que se le encomienda y realizarlo, sin mayores exigencias de experiencia y conocimiento y sin valorar la oportunidad de las instrucciones recibidas. Su autonomía e iniciativa son mínimas.

Ordenanza: Su labor no es específicamente administrativa, no obstante su encuadramiento histórico es en esta área por su cercanía funcional con lo burocrático.

Ello determina que no se le deben atribuir conocimientos propios del área y que su responsabilidad se limite al estricto cumplimiento de órdenes sencillas y claras y a funciones de vigilancia y control genéricos.

Esta generalidad y sencillez de sus cometidos permite que los preste a otras áreas distintas de la de su encuadramiento, con el conocimiento y autorización de sus Jefes de área.

Área funcional: Personal Operario

Se encuadran en este área los trabajadores de la empresa que no encuentran, por la especificidad de sus tareas, fácil ubicación en las anteriormente definidas, no guardando, tampoco, entre ellos, especial homogeneidad.

Es personal auxiliar de la empresa, no técnico ni administrativo, en facetas muy distintas, distinguiéndose del Personal de Oficio en que no está directamente relacionado con la producción de sal sino con tareas tales como vigilancia, limpieza, pesado...

No se enumeran los factores que han servido para conceptuar las áreas funcionales anteriores, dado que el personal que se encuadra en ésta, no se vincula, entre sí, jerárquicamente, como ocurre con aquéllas, y cada categoría se refiere a un trabajo distinto y específico sin relación con las otras.

Categorías profesionales del Personal Operario:

Guarda Jurado: El personal de seguridad –Guarda Jurado, Vigilante o similar– es el responsable de la integridad de las instalaciones de la empresa y de su acceso a la misma.

Para desarrollar su cometido, seguirá las instrucciones del personal directivo de la empresa, normalmente delegadas en el Capataz general, siempre con absoluto respeto a la normativa administrativa que regule, en cada caso, sus funciones.

Almacenero: Personal auxiliar que se encarga de la vigilancia interna y del control de entradas y salidas del material de herramientas y repuestos de la empresa.

Su nivel de conocimientos se refiere al utillaje de la empresa y a los repuestos de la maquinaria, careciendo de autonomía e iniciativa en su labor, limitándose a cumplir las instrucciones del personal directivo, recibidas normalmente a través del Capataz general.

Basculero: Personal auxiliar cuya función se limita al pesado de la sal que se expende.

Depende del Capataz general y su nivel de conocimientos, iniciativa y autonomía son elementales, si bien su responsabilidad se subraya en cuanto al fiel cumplimiento de su tarea.

Personal de limpieza: Personal auxiliar que desempeña tareas de limpieza de las oficinas de la empresa y de las instalaciones del personal de uso común o restringido.

Usualmente recibe las instrucciones del Personal Administrativo.

Área funcional: Personal de Oficio

Factores:

Conocimientos: Todo el Personal de Oficio es colaborador directo en la empresa en la explotación de la sal por lo que ha de poseer unos conocimientos suficientes, fruto, en gran parte, de la experiencia tanto en lo referente a la fabricación y producción de sal como en la extracción, preparación mecánica y productos acabados, así como el buen uso y aplicación de la maquinaria correspondiente a esta industria.

Iniciativa y autonomía: El área del Personal de Oficio depende de los técnicos funcional y jerárquicamente y su iniciativa está limitada fundamentalmente por esta circunstancia.

No obstante, en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, actuarán con la necesaria autonomía y dentro del orden que, en la propia área, a través de las distintas categorías, se establece.

Responsabilidad: Queda limitada al exacto cumplimiento de las instrucciones recibidas del Personal Técnico o de los de categoría superior, dentro de la propia área.

Mando: Viene conceptualizado, dentro del área, por las categorías jerárquicamente establecidas en la misma, sin perjuicio de la supervisión del Personal Técnico.

Complejidad de funciones: Siendo un personal específicamente conector de la fabricación, producción y extracción de sal y del uso y conservación de la maquinaria a tal efecto, sus funciones abarcan todo el proceso industrial y de mantenimiento y, consecuentemente, un amplio abanico de actividades. No obstante esta complejidad que se subraya de su trabajo, éste ha de realizarse bajo la dirección y, en su caso, supervisión del Personal Técnico, dado que el oficio es personal especializado, pero no alcanza, ni le es exigible, dicho nivel técnico.

Es un personal fundamentalmente práctico, con gran experiencia laboral en la industria salinera y acostumbrado a solventar, dentro de la jerarquía de las distintas categorías que lo integran, los problemas diarios del trabajo.

Categorías profesionales del Personal de Oficio:

Oficial de 1.ª: Supone el máximo nivel del Personal de Oficio y, por ello, se le atribuye el mayor grado de experiencia y especialización.

Es colaborador directo y necesario del Personal Técnico, dependiendo, según la actividad que realice, de alguna de las categorías en que aquél se encuadra, siendo, en definitiva, el ejecutor responsable de las labores que aquéllos le encomiendan.

Oficial de 2.ª: Siguiendo escalón jerárquico en el Personal de Oficio que recibe instrucciones del Oficial de 1.ª y al que se atribuye y exige un notable grado de experiencia y especialización.

Oficial de 3.ª: Es la categoría en la que se encuadra el Personal de Oficio que supera el peonaje especializado, por lo que ya realiza funciones de mayor nivel y de cierta responsabilidad. Se le atribuye un elemental conocimiento de las distintas fases de la industria salinera y sabe detectar problemas simples en su trabajo y solucionarlos.

Especialista de 1.ª: Categoría intermedia entre el peonaje y la oficialía, con experiencia probada en este sector industrial y que presta una colaboración a los Oficiales más eficaz y directa que el resto del peonaje.

Especialista de 2.ª: Es personal de peonaje y al que se atribuye, por tanto, lo que se indica en tal categoría, pero que va adquiriendo, por vía práctica, una cierta especialización laboral.

Peón: Es el nivel mínimo en este área y sus funciones son fundamentalmente de aportación física y de gran sencillez en la ejecución, por lo que las instrucciones que ha de recibir deben ser simples, fácilmente entendibles y sin que presuman un conocimiento de la actividad que no puede exigírsele.

II. Procedimiento para la adaptación del personal de las empresas a las áreas funcionales y categorías profesionales del Convenio General

El artículo 27 del Convenio General establece, pormenorizadamente, los pasos a seguir en este procedimiento de adaptación.

El párrafo segundo de dicho artículo señala que esta clasificación deberá llevarse a cabo por las empresas en el plazo de un año desde el inicio de la vigencia del Convenio General, esto es, desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de dicho año.

Pero teniendo en cuenta, por un lado, que el Convenio General se publica en el «Boletín Oficial del Estado» del 2 de mayo de 1997 y, por otro, que el Acuerdo de esta Comisión Paritaria, elaborando el catálogo de funciones y la definición de las mismas en cada categoría profesional, es de fecha 27 de mayo, el cumplimiento de tal plazo resulta imposible, por lo que procede y así se acuerda por las partes, ampliarlo a un año

desde que se publique en el «Boletín Oficial del Estado» la Resolución de la Dirección General de Trabajo sobre este Acuerdo.

En cuanto al procedimiento de adaptación, la Comisión Paritaria se remite literalmente al citado artículo 27 del Convenio General, reiterando su disposición a mediar en los casos en que, no existiendo acuerdo entre las partes, conjunta o separadamente, soliciten su intervención.

9937

RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (código Convenio número 9901355) que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2002, de una parte, por las Asociaciones Empresariales AEC, ANEIMO y ANESI en representación de las empresas del sector y, de otra, por las Organizaciones Sindicales COMFIA-CC.OO. y FES-UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE

PREÁMBULO

1. *Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.*—El presente Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresa y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública se suscribe, por parte patronal, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), por sí y, en virtud de su acuerdo de colaboración con ella, en nombre de la Asociación Catalana de Empresas de Consultoría (ACEC), por la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANE-SI) y por la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), y por parte social, por la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) y la Federación Estatal de Servicios de UGT (FES).

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. *Principios que informan el presente Convenio.*—Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

3. *Continuidad del diálogo abierto.*—Las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando para adecuar las condiciones profesionales y laborales a la realidad del Sector.

Dada la complejidad de esta negociación y a pesar del camino andado, para que el tiempo necesario para concluir las negociaciones sobre la nueva clasificación profesional y las tablas retributivas no perjudique los intereses de la parte social, se ha alcanzado un acuerdo salarial para los años 2001 y 2002, que permita seguir manteniendo reuniones que avancen propuestas y soluciones sobre dichos puntos. Asimismo, las partes reiteran su voluntad de constituir a la mayor brevedad posible la nueva Mesa Negociadora, una vez efectuada la oportuna denuncia del Convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas —sociedades legalmente constituidas— consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las investigaciones de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002, para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2002, prorrogándose, tras esta fecha, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Al objeto de cumplir con lo especificado en el artículo 3, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan dar por denunciado este Convenio y por solicitada su revisión, convocándose ambas partes formalmente, en el acto de la firma de este convenio, para constituir la mesa negociadora del XIV Convenio Colectivo el próximo día 11 de abril de 2002, al objeto de continuar con la negociación del convenio en los términos expuestos en las plataformas presentadas al inicio de las negociaciones de este XIII Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.