Grupos profesionales	Categorías	
	Minería de exterior	Minería de interior
Especialistas técnicos.	Especialistas Técnicos. Ayte. Técnico Seguridad.	Jefes Equipo Explotación.
Operarios cualificados.	Operarios Cualificados Exterior.	Operadores de Interior. Electromecánico.
Subalternos/Operarios.	Subalternos y Operarios.	Ayudante de Operador.

Tabla niveles retributivos básicos

Niveles	2 %	0,5 % Productividad	Total
26	2.346,54	11,50	2.358,04
25	2.194,38	10,75	2.205,13
24	2.042,22	10,01	2.052,23
23	1.900,95	9,32	1.910,27
22	1.760,05	8,63	1.768,68
21	1.662,37	8,14	1.670,51
20	1.519,83	7,45	1.527,28
19	1.475,87	7,23	1.483,10
18	1.435,03	7,03	1.442,06
17	1.329,47	6,52	1.335,99
16	1.197,71	5,88	1.203,59
15	1.148,50	5,63	1.154,13
14	1.121,60	5,50	1.127,10
13	1.087,19	5,33	1.092,52
12	1.064,57	5,22	1.069,79
11	1.037,99	5,09	1.043,08
10	995,79	4,88	1.000,67
9	974,77	4,78	979,55
8	952,49	4,67	957,16
7	918,69	4,51	923,20
6	910,48	4,47	914,95
5	882,08	4,32	886,40
4	854,65	4,19	858,84

Tabla de complementos

1. *Complemento de puestos de trabajo*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Prima Equipo Móvil	92,85	0,46	93,31
Jefatura de Departamento	653,15	3,20	656,35
Jefatura de Servicio	373,22	1,83	375,05
Jefatura de Sección	248,83	1,22	250,05
Jefatura de Unidad	124,39	0,61	125,00

2. *Complemento por cantidad o calidad de trabajo*

Prima de rendimientos de sondeos	2,5 %		
	Nivel 10	Nivel 8	Nivel 5
Devónicos y Piroclásticos:			
De 32,5 a 50 metros	13,79	10,54	7,28
De 50,1 a 120 metros	5,62	4,21	2,82
De 120,01 a final	4,48	3,33	2,22
Cuarcitas:			
De 21,46 a 33 metros	20,92	15,98	11,02
De 33,01 a 93,08 metros	6,56	4,92	3,28
De 93,09 a final	5,00	4,33	2,88

3. *Complementos por jornada*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Complemento Disponibilidad Equipo Móvil	272,12	1,33	273,45
Complemento Dispo. Ensayadores de Laboratorio	79,31	0,38	79,69
Complemento Festivos y Domingos (Art. 31)	21,62	0,11	21,73
Plus Mayor Dedicación:			
Ordenanzas Madrid	164,31	0,81	165,12
Plus de Nocturnidad 32)	108,09	0,53	108,62

4. *Complemento jornada especial sondeos*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Nivel 10	260,26	1,28	261,54
Nivel 8	208,21	1,02	209,23
Nivel 5	163,60	0,80	164,40

5. *Otros complementos*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Jefe de equipo de exterior	68,85	0,34	69,19
Jefe de equipo de interior	94,61	0,46	95,07
Ayuda comida sin desplazamiento	7,21	0,04	7,25
Gratificación vivienda	223,90	1,10	225,00

7776 *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A. (Código de Convenio n.º 9014902), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados 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, 12 de abril de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO CIATESA SERVICIO DE ASISTENCIA, S. A.

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo 1. *Ámbito.*

Ámbito Personal y Funcional.—El presente Convenio Colectivo afectará a Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A., y a sus trabajadores, regulando las relaciones laborales de éstos con la citada empresa.

Ámbito Territorial.—El presente Convenio es de ámbito nacional, y comprenderá todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el territorio nacional, o desarrollen su actividad en el indicado ámbito, con independencia de la ubicación del domicilio social de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005.

Se prorrogará por la tácita si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Artículo 3. *Cláusula de Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, en computo anual, excedan de lo pactado en el presente convenio, manteniéndose las mismas con carácter personal.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 5. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no previsto por este convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad.

Artículo 6. *Validez.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en computo anual.

CAPÍTULO II

Tiempo de Trabajo y Descanso

Artículo 7. *Jornada de Trabajo.*

La jornada en computo anual sobre horas efectivas de trabajo será para el año 2002 de 1.759 horas, para el año 2003 de 1.758 horas, y para los años 2004 y 2005 se aplicará en iguales condiciones que las aprobadas para los trabajadores de la empresa Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, S. A. (CIATESA).

1. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios) u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente.
2. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles.
3. Durante los días de Feria o Fiestas de cada localidad, se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 14 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en las empresas y dentro del cómputo anual.
4. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Bolsa Horaria

5. Para adecuarse a las exigencias del mercado, la dirección de la empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas al año, incluidas en el cómputo de la jornada anual para distribuirlas a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias sin sobrepasar las 10 horas.

Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

6. Las horas utilizadas de la bolsa horaria deberán ser compensadas por descanso en el plazo máximo de dos meses a contar desde su realización. En el caso de que las horas que se hayan trabajado de la bolsa horaria no pudiesen ser compensadas debido a la extinción de la relación laboral, deberán ser abonadas como horas extraordinarias.
7. A los trabajadores que tengan que realizar su jornada utilizando la bolsa horaria, se les comunicará por escrito con 48 horas de antelación. Dichas horas no podrán realizarse en sábados, domingos o festivos. Asimismo, en caso de utilizar dicha bolsa horaria no recaerá en los mismos trabajadores, siempre que la plantilla de la empresa lo permita.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

El valor de la hora extraordinaria tanto las realizadas en días laborales como en festivos, es el fijado en la tabla de retribución anexa.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales 20 serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Los 10 días restantes se disfrutarán, previa petición de los trabajadores/as con un mes de antelación, durante cualquier período, que no podrá coincidir con el comienzo ni la terminación del disfrute de los 20 días.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores previamente a su disfrute y no podrán comenzar, en ningún caso, en festivo ni el día anterior a un no laboral o festivo oficial o pactado.

A efectos de derecho de las mismas serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como períodos trabajados.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de baja por I.T. (incluido expresamente baja por riesgo durante el embarazo) iniciada al menos cuatro días antes, éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

Artículo 10. *5 de enero.*

Durante la jornada del 5 de enero se realizará la misma en régimen de trabajo continuado con un máximo de 7 horas y procurando que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 14 horas.

Artículo 11. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con medio día laborable más.
c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos.
f) 1 día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.
g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 12. *Conceptos retribuidos.*

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:

a) Por cantidad y calidad de trabajo, en su caso.
b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad y servicios permanentes.

3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.
4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
5. Complementos personales si procediesen.

Artículo 13. *Salario Convenio (Salario base y Pagas extraordinarias).*

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales, consideradas en cómputo anual.

El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario de Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Artículo 14. *Complemento de antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores de la empresa percibirán en concepto de pagas extraordinarias los siguientes conceptos y cantidades:

Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de salario Base convenio, más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 97,63 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Vacaciones. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de Julio.

Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de salario Base convenio, más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 97,63 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Navidad. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de Diciembre.

A los efectos de percepción de las gratificaciones referidas, se entenderá que los complementos de Vacaciones y Navidad junto con las pagas extraordinarias correspondientes, integrarán las gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Artículo 16. *Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.*

El personal que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá una bonificación del 25% sobre el Salario Convenio.

Artículo 17. *Incapacidad Laboral por Accidentes y Enfermedad Común.*

Con las contingencias de I.T. derivadas de accidente laboral, la empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 12, menos el Plus de Transporte, más una ayuda al accidente consistente en 3,22 euros diarios.

Para la I.T. por enfermedad común y maternidad, la empresa pagará a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 12, menos el Plus de Transporte, más una ayuda al accidente consistente en 3,22 euros diarios, siempre que se produzca parte de baja de 4 o más días. Dicha ayuda se abonará igualmente en caso de maternidad.

En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.

Artículo 18. *Plus de Transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirá con carácter extra salarial la cantidad de 96,74 euros/mensuales, que se percibirán en 11 pagas.

Artículo 19. *Plus de Servicios Permanentes.*

En los casos que se requiera la prestación de servicios de forma continuada durante toda la semana, siendo necesario modificar el descanso semanal, se abonará a los trabajadores/as afectados un Plus de 90,21 euros. Dicho Plus se pagará por mensualidades en catorce pagas iguales para todas las categorías.

El trabajo realizado en este régimen se efectuará en todo caso aplicando lo dispuesto en el Art. 37.1 del E.T.

Artículo 20. *Plus de Nocturnidad.*

1. Se tendrá derecho a cobrar este Plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintidós y las seis horas.
2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el Plus de Nocturnidad, percibirán una cantidad del 28% sobre su Salario Convenio.
3. Este Plus será independiente de las cantidades que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos tóxicos, penosos o peligrosos les corresponda. Las horas extraordinarias solamente se realizarán en alguno de los supuestos excepcionales establecidos en el R. D. 1561/1995.

Artículo 21. *Viajes y dietas.*

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de su centro de trabajo, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, según la siguiente regulación:

Dieta entera: se abonarán 20,89 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.

Media dieta: Se abonarán 11,83 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.

Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.

Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilizare su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,006 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirá media dieta, a no ser que hubiera de efectuar las dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete en transporte regular.

Los viajes y estancias fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán a gastos a justificar, y no podrá entenderse que son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas como dietas y hospedaje.

Artículo 22. *Incrementos salariales.*

Para el año 2002 se establece un incremento salarial del 3,2% en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de enero del 2002 y se abonarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Para el año 2003 el incremento será de 3,2% en todos los conceptos retributivos del convenio, incluidos los compensatorios.

Para los años 2004 y 2005 el incremento se aplicará en iguales condiciones que las aprobadas para los trabajadores de la empresa Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, S. A. (CIATESA) en todos los conceptos retributivos del presente convenio, incluidos los compensatorios.

Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con la empresa antes de la firma del presente Convenio, tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes.

Artículo 23. *Revisión salarial.*

Si al 31 de diciembre del 2002 el I.P.C. publicado por el I.N.E. excede del 2,5% se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero, en el plazo máximo del 31 de marzo del 2003, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente. La misma regla se seguirá para la revisión del año 2003, sirviendo en todos los casos como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente. En los años 2004 y 2005 se aplicará esta cláusula de revisión en iguales condiciones a las pactadas para los trabajadores de la empresa Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, S.A. (CIATESA).

A los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con la empresa con anterioridad a que se conozcan estas diferencias, tendrán derecho a percibirlas con posterioridad.

Artículo 24. *Justificantes de salarios.*

El pago de sueldos y salarios se efectuará normalmente mediante transferencia en la cuenta señalada por el trabajador/a, o mediante talón bancario al portador o moneda de curso legal.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

Artículo 25. *Finiquito.*

Todo trabajador/a al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento de ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión de la Representación de los Trabajadores.

El modelo de finiquito será el modelo oficial establecido por la legislación vigente.

Artículo 26. *Seguro de Invalidez o Muerte.*

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 30 de Mayo de 2002 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte derivada de accidente laboral: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 12.020,24 euros.

Muerte natural: 6.010,12 euros.

La empresa dará copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro.

Para el año 2003 y el año 2004 estas cantidades se incrementarán con la subida salarial pactada para ese año.

CAPÍTULO IV

Organización y racionalización del trabajo

Artículo 27. *Organización del trabajo.*

1. A tenor de lo dispuesto en el número 3 del artículo 20 y número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

2. En caso de que por decisión de la Dirección de la empresa quede establecido algún sistema de incentivos, éste se regirá por las siguientes normas generales:

a) En todo caso se pretenderá conseguir la mejor utilización de las cualidades y capacidades personales.

b) La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, y los operarios/as afectados deberán aceptar preceptivamente la implantación de estos métodos, sin perjuicio de los derechos reconocidos en los preceptos legales antes citados.

Artículo 28. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo: La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa dotará a sus trabajadores/as, de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón de tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Artículo 30. *Ascensos.*

Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden a la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores/as participarán en la confección de los programas de examen, pruebas de aptitud y tribunales colegiados siempre que por éstos se decidan los ascensos.

En iguales condiciones y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores/as afectados por las categorías de peones especializados a oficiales de primera, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores/as. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

Artículo 31. *Conservación del Equipo Mecánico.*

Todo trabajador/a responsable del equipo mecánico tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

Artículo 32. *Absentismo laboral.*

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a culpable de la misma, perderá del importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario hora profesional.

Artículo 33. *(Sin contenido).*

Artículo 34. *Acción positiva y derechos de las mujeres.*

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a la igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.

Artículo 35. *Reducción de jornada por lactancia y maternidad.*

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a disfrutar de la reducciones de jornada y permisos por maternidad en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Estabilidad en el empleo.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo «Para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva», alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., entendiendo ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en la empresa. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Artículo 37. *Contratos.*

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador/a no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Contrato eventual.—La duración máxima de los contratos eventuales será de seis meses dentro de un período de doce meses.

Una vez extinguido el contrato, se abonará a los trabajadores/as una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

Contrato para la formación.—La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, con una enseñanza teórica del 15% la siguiente:

Año 1.º: Salario Convenio: 468,59. P. Transporte: 96,74. C. Pagas extras-Vacac.: 97,63.

CAPÍTULO V

Seguridad Social

Artículo 38. *Reconocimiento médico.*

La empresa y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

Artículo 39. *Jubilación.*

1. Las partes acuerdan facilitar la aplicación de lo dispuesto en el RD-Ley 16/2001 sobre Jubilación Gradual y Flexible.

2. Aquellos trabajadores/as que voluntariamente anticipen su edad de jubilación siempre que tengan una antigüedad en la empresa de al menos quince años, en la misma o por subrogación, se les incentivará con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años: 10 mensualidades de salario bruto.
A los 61 años: 8 mensualidades de salario bruto.
A los 62 años: 7 mensualidades de salario bruto.
A los 63 años: 4 mensualidades de salario bruto.
A los 64 años: 3 mensualidades de salario bruto.

CAPÍTULO VI

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de la empresa

Artículo 40. *Funciones de los Delegados/as de Personal.*

Serán funciones de los Delegados/as de Personal las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de los trabajadores de la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre éstos y la Dirección de la misma.

b) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud y del Comité Paritario de Interpretación.

c) Serán oídos/as por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as.

d) Serán informados/as y oídos/as por la Dirección de la Empresa acerca de los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores.

e) Todas las establecidas en la normativa vigente.

Artículo 41. *Horas retribuidas para la Representación de los Trabajadores.*

Las horas retribuidas para desempeñar actividades de representación de los trabajadores/as, quedan establecidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 a 100 trabajadores/as: 21 horas mensuales.
De 101 a 250 trabajadores/as: 25 horas mensuales.
De 251 a 500 trabajadores/as: 35 horas mensuales.
De 501 a 750 trabajadores/as: 36 horas mensuales.
De 751 trabajadores/as en adelante: 40 horas mensuales.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de regulación de empleo o reducción de plantilla o de jornada, el número de horas retribuidas como mínimo será de cuarenta horas mensuales.

El crédito horario se abonará como de trabajo efectivo (como realmente trabajado).

Artículo 42. *Garantías de los Delegados/as de Personal.*

Los Delegados/as de Personal, gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación de trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el resto de representantes de los Trabajadores, así como el Delegado/a Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados/as en la promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas de interés laboral o social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que este Convenio determina, si bien cada uno de los representantes podrá acumular a sus horas hasta el 75% de las que correspondiesen, a cargo de uno o varios de los demás representantes.

e) Los Delegados/as de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a cursos de formación sindical.

Artículo 43. *Derechos de los Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los que le sean concedidos por las Leyes, gozarán de los derechos siguientes:

a) Ser informados/as por la Dirección de la Empresa cada tres meses sobre la evolución general del Sector económico, así como la situación de la producción de ventas y evolución probable de empleo en la empresa.

b) Conocer y tener acceso anualmente al balance de las cuentas de resultados de la memoria.

c) Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

d) Se les informará sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia o afecte al volumen de trabajo.

f) Se les facilitará por parte de la empresa, modelo o modelos de contratos que habitualmente se utilicen, estando legitimados los Delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores/as por la empresa por faltas graves o muy graves.

h) Serán informados/as, trimestralmente al menos, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación.

Artículo 44. *Descuento de la cuota sindical.*

La empresa reducirá en los recibos de salario de los trabajadores/as, previa autorización escrita de los mismos, el importe de la cuota sindical

correspondiente, que será ingresado en la cuenta señalada por el trabajador/a, a tal efecto.

Artículo 45. *Comisión paritaria.*

A los efectos que a continuación se expresa, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por representantes de cada parte.

Las funciones que se asignan a dicha Comisión son las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Realización de las gestiones conducentes a resolver problemas que se planteen en materia de Seguridad y Salud Laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 28.
4. Tomar conocimiento y gestionar, en su caso, la aplicación de lo establecido sobre revisión médica en el artículo 36 del presente Convenio.
5. Verificar trimestralmente la aplicación del sistema de jubilación establecido en el artículo 39.
6. Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales para adecuarlas a la realidad actual.
7. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de su aplicación.
8. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
9. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.
10. Estudiar y proponer las acciones formativas necesarias en la empresa.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la Administración y las Jurisdicciones competentes.

Disposición adicional primera. *Cláusula de Descuelgue.*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para la empresa cuando se acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

La empresa cuando, a su juicio concurran las circunstancias expresadas, comunicará a los representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

En el plazo de 20 días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto, con la Comisión Paritaria, negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación se tomarán por unanimidad y, si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria de interpretación.

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

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligada la empresa por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

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

No podrá hacer uso de esta cláusula la empresa durante dos años consecutivos.

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

Tablas salariales 2002

Conceptos	Salario Convenio mensual	Plus Transp.	C. Pagas Extras	Antig. 2002 Cuatrienios	Trab. Incent. Rend. Normal	Horas Extra Días Lab.	Horas Extra Dom/Fest.
N.º de Pagas Anuales							
Categorías	14	11	3	14	12		
Grupo I							
Peón	739,16	96,74	97,63	29,48	162,94	8,91	10,81
Reproductor de Planos	739,16	96,74	97,63	29,48	162,94	8,91	10,81
Mozo Almacén	753,4	96,74	97,63	30,03	166,42	9,09	11,05
Basculero	750,5	96,74	97,63	29,97	165,67	9,02	10,96
Almacenero	763,96	96,74	97,63	30,56	168,99	9,21	11,18
Aydte. de Dependientes	744,6	96,74	97,63	29,73	164,25	8,95	10,9
Limpiador/a	739,16	96,74	97,63	29,48	162,94	8,91	10,81
Grupo II							
Especialista	753,74	96,74	97,63	30,13	166,46	9,09	11,05
Oficial Tercera	758,69	96,74	97,63	30,31	167,7	9,16	11,09
Oficial Segunda	775,75	96,74	97,63	31,08	171,83	9,36	11,36

Conceptos	Salario Convenio mensual	Plus Transp.	C. Pagas Extras	Antig. 2002 Cuatrienios	Trab. Incent. Rend. Normal	Horas Extra Días Lab.	Horas Extra Dom/Fest.
Oficial Primera	791,7	96,74	97,63	31,76	175,74	9,57	11,63
Oficial 1.ª Mto.	805,08	96,74	97,63	33,28	184,08	10,02	12,19
Oficial 2.ª Mto.	785,04	96,74	97,63	31,46	173,89	9,47	11,5
Oficial 3.ª Mto.	764,88	96,74	97,63	30,56	169,07	9,24	11,19
Listero	769,93	96,74	97,63	30,82	171,82	9,16	11,3
Dependiente	769,93	96,74	97,63	30,82	171,82	9,16	11,3
Chófer de turismo	782,68	96,74	97,63	31,39	173,55	9,45	11,5
Chófer de camión	797,39	96,74	97,63	32,03	177,13	9,63	11,73
Grupo III							
Capataz	775,8	96,74	97,63	31,07	171,83	9,36	11,36
Encargado	799,28	96,74	97,63	32,32	178,51	9,72	11,79
Encargado de Taller	799,28	96,74	97,63	32,32	178,51	9,72	11,79
Encargado de Establec.	799,28	96,74	97,63	32,32	178,51	9,72	11,79
Jefe de Almacén	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Planificador	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Probador	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Recepcionista	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Calcador	765,56	96,74	97,63	30,63	169,34	9,22	11,19
Delineante de Segunda	808,18	96,74	97,63	32,51	179,77	9,8	11,89
Delineante de Primera	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Maestro Taller Segunda	840,41	96,74	97,63	33,94	187,63	10,22	12,41
Maestro Taller Primera	853,15	96,74	97,63	34,52	190,71	10,35	12,57
Proyectista	905,82	96,74	97,63	36,83	203,65	11,07	13,47
Jefe Taller	929,54	96,74	97,63	37,84	209,25	11,36	13,81
Practicante	827,28	96,74	97,63	33,33	184,44	10,01	12,17
Jefe Laboratorio	956,55	96,74	97,63	39,07	215,9	11,72	14,23
Perito	1.040,57	96,74	97,63	43,06	238,03	12,87	15,6
Ingeniero	1.077,11	96,74	97,63	44,38	245,32	13,3	16,12
Jefe Servicio	1.024,33	96,74	97,63	40,44	224	12,65	14,7
Grupo IV							
Auxiliar Administrativo	765,55	96,74	97,63	30,63	169,34	9,22	11,19
Oficial Administ. Segunda	808,18	96,74	97,63	32,51	179,77	9,8	11,89
Oficial Administ. Primera	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Programador Informática	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Perforista Informática	765,55	96,74	97,63	30,63	169,34	9,22	11,19
Analista Informática	1.040,57	96,74	97,63	43,06	238,03	12,87	15,6
Viajante	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Vendedor	843,36	96,74	97,63	34,08	188,33	10,24	12,44
Operador Informático	808,18	96,74	97,63	32,51	179,77	9,8	11,89
Jefe Oficina Segunda	895,13	96,74	97,63	36,35	200,95	10,91	13,27
Jefe Oficina Primera	933,27	96,74	97,63	38,03	210,27	11,38	13,84
Grupo V							
Portero	739,16	96,74	97,63	29,48	162,94	8,91	10,81
Ordenanza	739,16	96,74	97,63	29,48	162,94	8,91	10,81
Guarda y Vigilante	744,6	96,74	97,63	29,73	164,25	8,95	10,9
Telefonista	744,6	96,74	97,63	29,73	164,25	8,95	10,9
Plus de canasto	2,39						
Vacaciones	97,63						
Gratificaciones extraordinarias	97,63						
Ayuda enfermedad	3,22						
Conceptos compensatorios	96,74						
Plus servicios permanentes	90,21						
Desgaste herramientas	12,54						
Quebranto de moneda	31,37						
Viajes y Dietas:							
Dieta entera	20,89						
Media dieta	11,83						

Contrato de formación (Kilometraje): 0,23.

	S. Convenio × 14	P. Transporte × 11	Comp. pagas extras y vac. × 3
Primer año	468,59	96,74	97,63
Segundo año	525,13	96,74	97,63