

Cuarto.- Que ambas partes estiman que existe un interés mutuo en el mantenimiento de las actividades, objeto del Convenio suscrito en fecha 5 de mayo de 2004, y en suscribir la prórroga del mismo.

Y con estos antecedentes

Acuerdan

Primero.- Prorrogar para el año 2008, el Convenio suscrito el 5 de mayo de 2004 entre la Consejería de Sanidad y el Ilustre Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, para el fomento y desarrollo de actividades de formación y promoción de la profesión de fisioterapeuta.

Segundo.- El presente Acuerdo estará vigente durante el año 2008.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Sanidad, María Ángeles Palacios Sánchez.—Por el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, el Decano, José Luis Matencio Escolar.

—

Consejería de Empleo y Formación

336 Resolución de 18-12-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim España, S.A. (Antes Hornos Ibéricos Alba, S.A.).- Exp. 200744110033.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Holcim España, S.A. (Antes Hornos Ibéricos Alba S.A.), (Código de Convenio número 3000792) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 3-12-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 18 de diciembre de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo Holcim España, S.A.

Fábrica de Lorca, 2007 - 2009

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

Este Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa HOLCIM ESPAÑA, S.A. en su Factoría de Lorca (Murcia), con la excepción de los siguientes cargos: Director de Fábrica, Director Adjunto de Fábrica, Jefe de Ventas, Jefe Dpto. de Administración, Jefe Dpto. de Mantenimiento, Jefe Dpto. de Producción, Jefe Dpto. de Calidad, Secretaria del Director de Fábrica y Jefe de Recursos Humanos.

Se entenderá como Factoría de Lorca, las instalaciones fabriles del Llano de Serrata, Canteras de Marga y Canteras de Caliza en la Diputación de Las Terreras.

Artículo 2. Vigencia

Este Convenio tendrá una vigencia de tres años, en concreto, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Se entenderá prorrogado por términos anuales al término de su vigencia, si no se efectuase denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses antes de su finalización. En el caso de prórroga por no denuncia, los conceptos económicos se incrementarán en el I.P.C. real del año de la prórroga más un punto.

Artículo 3. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, que tenga establecida la empresa al entrar en vigor el presente Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y obligatorias para la Empresa respecto de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, y en consecuencia cualquier pacto en contrario entre trabajadores afectados y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Los cambios de categoría que se produzcan durante la vigencia de este Convenio deberán ser puestos en conocimiento del Comité de Empresa.

Los aumentos a las retribuciones contenidas en este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen lo aquí establecido. Con carácter supletorio en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con

carácter prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos para el sector Cemento y en el Estatuto de Trabajadores.

Cuando existan discrepancias entre las normas de este Convenio y las disposiciones anteriormente citadas, prevalecerán las más favorables para el trabajador.

Artículo 6. Horario de trabajo.

Para el año 2007 se establece una jornada laboral efectiva anual para todos los trabajadores de 1.696 horas. Para el año 2008, 2009 y hasta que por Convenio se modifique, será la Jornada Laboral de 1.696 horas más 24 horas de incremento, es decir 1.720 horas anuales efectivas (en su puesto de trabajo).

En general todo el personal, realizará durante todo el año jornada continuada de 07,00 a 14,36 horas, sin perjuicio de que a los efectos de condiciones de trabajo individuales, se mantiene el horario de jornada partida. En el caso de parada mayor de horno o avería de molinos y, a petición de la Dirección, el personal, durante este período volverá a la jornada partida.

El Personal de jornada partida o continuada con horario de 07,00 a 14,36 horas que haga las vacaciones en los meses de julio y agosto podrá solicitar los 2 días de permiso que ya tenía por el anterior Convenio. El personal que disfrute las vacaciones en periodo completo en los meses de junio y septiembre, podrá solicitar 1 día de de permiso. En todo caso estos permisos se disfrutaran sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual efectiva de 1.720 horas.

El personal de jornada continuada todo el año con horarios de 6 a 14, y de 14 a 22, en compensación para alcanzar la jornada anual establecida disfrutara a partir del 2008 de 11 días. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la dirección en base a sus facultades organizativas.

Para el personal con horario de trabajo a turno, se establece una reducción total de 7 días sobre el calendario perpetuo de turno rotativo detallado en el anexo n.º 1. Dicha reducción se aplicará durante todos los años de vigencia del Convenio. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la dirección en base a sus facultades organizativas.

La distribución para los distintos grupos (según jornada) del incremento de jornada anual referida en el párrafo 1.º de este artículo será:

* Jornada de Turno: Con excepción de sábados, domingos o festivos este periodo de incremento de 3 días lo fijarán a principios de año de mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefe correspondiente, compensándose con los días de descanso que correspondan, según su cuadrante. En caso de discrepancia en la asignación de dichos días se llevara estos casos a una comisión entre la Dirección de la Fábrica y el Comité.

* Jornada Intensiva: El incremento 24 horas se distribuirá en la jornada de mañana ampliando su salida diaria, durante todo el año, siendo ésta a las 14 h. 36 minutos.

* Jornada Continuada: Se disminuye los días de permiso por el (Art. 6.º) en 3 días resultando un total para el año 2008 y sucesivos de 11 días.

Los suplentes de turno, cuando no estén sustituyendo, realizarán jornada de mañana de 6 a 14 horas, realizando labores propias de su categoría.

Según la reestructuración habida quedarían los siguientes puestos de Turno:

- Panelista (a extinguir)/ jefe de turno.
- Operador de Sala.
- Analista de laboratorio.
- 2 Vigilantes de maquinaria horno y/o molinos.

Se mantiene la categoría de los panelistas que están de alta en plantilla en la fecha de la firma del convenio hasta que causen baja en la empresa, por lo que esta categoría se extinguirá en dicho momento.

Con carácter general, se fomentará la promoción interna de los vigilantes a la nueva categoría profesional creada de operador de sala, siempre que los trabajadores reúnan las aptitudes, condiciones y cualificaciones técnicas necesarias, sin perjuicio de recibir previamente la formación adecuada por parte de la empresa.

La jornada con horario de 7 a 14,36 horas no incluye plus de bocadillo, sin perjuicio de utilizar el tiempo necesario para tomar el bocadillo en el momento que las condiciones de trabajo lo permitan. La jornada laboral del personal de turno estará distribuida de acuerdo con el Calendario Laboral anexo n.º 1.

Este calendario permite, desde el inicio del año, que todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas que en circunstancias normales y sin absentismo le resulten semanalmente de la distribución de las horas anuales, por lo que de observarse cualquier error sería subsanado de inmediato. El personal que trabaje en turno y no sea relevado por su compañero permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de tres horas, y por tanto no estará obligado a permanecer más de éste tiempo en su puesto de trabajo. Si al finalizar este turno prolongado se diese la circunstancia de falta de medio de locomoción propio por parte del trabajador la Empresa abonará los gastos ocasionados por este motivo.

El personal de jornada dividida, continuada, Ensacadora y Expedición, los días 24 y 31 de diciembre y 05 de Enero, tendrán el horario de: 08 horas a 14:00 horas, sin posterior recuperación.

Artículo 7. Plus de bocadillo.

El personal que trabaja en régimen de turnos y jornada continuada de ocho horas, con horario de 6 a 14 o de 14 a 22 horas, tendrá como compensación por la media hora que la Legislación establece de descanso en éste tipo de trabajo un Plus de Bocadillo equivalente a 3,36 €, sin que la percepción de este plus signifique la renuncia a utilizar el tiempo necesario para tomar el bocadillo en el momento que las condiciones de trabajo lo permitan.

Se entienden incluidos en éste apartado el personal que trabaja en turno rotativo, los capataces de Ensacado-

ra, el personal de Báscula de Caliza y el personal de En-sacadora cuando por razones de trabajo no interrumpa su jornada.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se regulará de acuerdo con la legislación vigente, y se abona atendiendo a las condiciones globales de éste Convenio según los valores del Anexo n.º 3.

Cuando por necesidades de trabajo se prolongue la jornada hasta más de las 0,00 horas, el día siguiente se dará como trabajado a todos los efectos.

Las horas extraordinarias serán compensables, siempre que la organización del trabajo así lo permita, con tiempo de descanso compensatorio en la proporción de 2 horas por cada hora extraordinaria. El trabajador podrá informar a la Dirección de si su preferencia es descanso compensatorio o abono de las horas, pero sin perjuicio de las facultades organizativas que tiene la Dirección.

Artículo 9. Fiestas y plus días navidad.

De conformidad con el Calendario Laboral, todas las fiestas señaladas en el mismo serán abonables sin posterior recuperación. Si en el Calendario Laboral no viniera como festivo el Jueves Santo, el horario será el mismo que los días 24 y 31 de diciembre.

Los turnos correspondientes al 24 y 31 de diciembre tendrán un plus según valor del Anexo 4 de

77,96 €/día por trabajador en el año 2007, denominándose Plus Día Navidad. El plus de Navidad se abonará a los siguientes turnos:

- Turno de tarde y noche de los días 24 y 31 de diciembre.

- Turno de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de Enero.

Artículo 10.- Plus festivos

El personal de turno tendrá una gratificación abonable mensualmente, según valores Anexo n.º 4, que se denominará Plus Festivos. Dicho plus compensa la coincidencia de días festivos con días de trabajo efectivo.

Artículo 11. Licencias

Todos los trabajadores afectados por éste Convenio tendrán derecho a licencias en la forma y condiciones que prevé el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Retribuciones salariales

El incremento salarial a todos los conceptos para el año 2007 y sucesivos, excepto aquellos conceptos de nueva creación o con pacto de incremento específico, será, tomando como referencia los siguientes porcentajes, para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Año 2007 se incrementará con el IPC real, (provisionalmente, 2,5%)

Año 2008 se incrementará con el IPC real, (provisionalmente, 2,3%)

Año 2009 se incrementará con el IPC real, (provisionalmente, 2,3%)

Los salarios son los que figuran en el Anexo 2; han sido obtenidos de acuerdo con el incremento antes indicado. Se establece como cláusula de revisión salarial la siguiente:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE para los años de vigencia indicados, presente un incremento superior al inicialmente aplicado, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El incremento resultante de la revisión salarial se abonará con efectos de 1 de Enero y su pago se efectuará dentro del trimestre siguiente en que se conozca el dato.

Artículo 13. Pago de salarios

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos por un valor del 50% de las cantidades devengadas el mes anterior. El pago del salario se efectuará el día primero de cada mes. Si dicho día fuera festivo, sábado o domingo, se pagará el día anterior.

Artículo 14. Prima de ventas de cemento y de clínker

Para el año 2007 y sucesivos y por cada 1.000 TN. de Salidas de Cemento se abonará según del valor del Anexo 4 el cual se ha incrementado en el IPC. establecido.

Los incrementos pactados serán para cada año de vigencia del Convenio, según tabla:

Año 2007 mas I.P.C REAL. Año 2008 mas I.P.C REAL. Año 2009 mas I.P.C REAL.

La salida de clínker con destino para otras fábricas, se abonará al 75% de los valores anteriormente reseñados.

La salida de cemento con clínker producido en otras Fábricas se abonará al 50% de los valores anteriormente reseñados.

Las salidas de cemento no fabricado en Lorca, no se consideran a efectos de esta prima.

Artículo 15. Premio de antigüedad.

Sólo afectará a los trabajadores fijos de plantilla y formará parte integrante del salario, abonándose con el mismo. Su cuantía se determinará en dos bienios equivalentes cada uno al 5% de los salarios establecidos, y sucesivos quinquenios, asimismo equivalentes cada uno al 7% sobre el citado salario. No obstante, su importe máximo queda limitado al 50% del salario base.

La antigüedad se abonará a su vencimiento de acuerdo con el salario base que en ese momento corresponda al trabajador, y surtirá efectos para todos los devengos que se perciban durante el año y a partir de ese momento.

Al cumplir los 25 años de antigüedad en la Empresa se abonará a cada trabajador la cantidad de 922,50 €

Artículo 16. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Se mantienen las pagas extraordinarias y reglamentarias, que se harán efectivas los días 30 de Junio y 30 de

noviembre, siendo su periodo de devengo del 01/01/AA al 30/06/AA y del 01/07/AA al 31/12/AA respectivamente y cuya cuantía es el resultado del mismo incremento que los salarios. (AA = AÑO NATURAL EN CURSO)

Artículo 17. Paga extraordinaria de octubre.

La gratificación del mes de Octubre, que se hace efectiva el 30 de Septiembre, con la liquidación del citado mes, tendrá un importe de 1.889,28 € según el anexo n.º 4. El periodo de devengo de dicha paga será del 01/01/AA al 31/12/AA. Esta paga en el supuesto de que el trabajador causara baja en la Compañía antes del término del devengo, se le regularizará a la fecha real de la baja. Así los trabajadores ingresen en la Compañía en fechas posteriores a la fecha de su abono normal se le regularizará en el mes de diciembre. (AA = AÑO NATURAL EN CURSO)

Artículo 18. Paga de febrero.

Los trabajadores afectados por éste Convenio tendrán derecho a una paga de febrero consistente en un 6,00% del importe de catorce mensualidades de salario base más la antigüedad correspondiente. Dicha paga se abonará junto con la mensualidad del mismo mes y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 31/12/AA. Esta paga en el supuesto de que el trabajador causara baja en la Compañía antes del término del devengo, se le regularizará a la fecha real de la baja. Así los trabajadores ingresen en la Compañía en fechas posteriores a la fecha de su abono normal se le regularizará en el mes de diciembre. (AA = AÑO NATURAL EN CURSO)

Artículo 19. Paga de abril.

Se crean una paga extra que se denominara Abril por un importe total de 2.069 € por trabajador y año de convenio según Anexo 4. Esta paga no estará sujeta a revisión de IPC durante el año 2007. Esta paga procede de la suma de la Superprima (suprimida), mas los 500 € del incremento de jornada, mas los 700 € del valor del transporte, mas 269 € resto de flecos.

El periodo de devengo de dicha paga será desde el 01/01/AA al 31/12/AA del propio año en el que se hace efectivo su pago. Como regla general dicha paga se hará efectiva de una sola vez con la nómina del mes de Abril. Esta paga en el supuesto de que el trabajador causara baja en la Compañía antes del término del devengo, se le regularizará a la fecha real de la baja. Así los trabajadores ingresen en la Compañía en fechas posteriores a la fecha de su abono normal se le regularizará en el mes de diciembre. (AA = AÑO NATURAL EN CURSO)

Artículo 20. Plus de trabajos especiales.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de la naturaleza de los enunciados, se les abonará una bonificación o plus del 25% del sueldo base. El citado plus se percibirá únicamente durante el tiempo que el trabajador realice actividades excepcionales que den derecho a este percibo, siempre que este tiempo sea inferior a cuatro horas. Si el tiempo dedicado a esta actividad es mayor, se percibirán por toda la jornada laboral. Las fracciones de hora se computarán como horas enteras.

Tendrán la consideración de trabajos especiales, los siguientes:

- La limpieza de atargeas, alcantarillas y colectores de aguas residuales.
- Los trabajos excepcionales que se efectúen en fango y agua.
- En andamios de más de 8 metros de altura.
- En limpieza, reparación de tanques y tuberías de fuel-oil.
- Las realizadas en el interior de tolvas.
- El transporte y manejo de explosivos.
- El trabajo en el interior de los molinos de crudo y cemento.
- El trabajo en interior del horno, tanto desescombrado como colocación ladrillo refractario.
- El trabajo en el interior de la enfriadora y de ciclones
- El desatracar silos de crudo y cemento y la rotura de bolas enfriador.
- La limpieza de los filtros de mangas y de los conductos de entrada de horno.
- La limpieza de la torreta de la enfriadora y chimeña auxiliar.
- El manejo de ácidos y reactivos por el personal que habitualmente no los maneje.
- El manejo del Caterpillar en pórticos.
- El trabajo realizado en pórticos, trabajos realizados en instalaciones de carbón, y trabajos realizados en cadena de arrastre, cadena de cangilones y galería de clincker.

Artículo 21.º.- Plus nocturno

Se considera con derecho a plus de nocturnidad a todos los trabajos de cualquier índole realizados entre las 22 h y las 6 h. incluidas las realizadas por el personal a turno rotativo. Se abonará una bonificación o plus del 25% del sueldo base.

Artículo 22.º.- Plus convenio

El Plus Convenio se abonará mensualmente de conformidad del Anexo n.º 4, que es el resultado de incrementar los valores actuales de la misma forma y manera que el resto de los salarios.

Se mantiene el Plus y Complemento Personal y se abonará mensualmente en la cuantía y personas que se indican en el Anexo n.º 5.

Artículo 23. Plus de turno

El plus de turno se abonará mensualmente de conformidad con el Anexo n.º 4, que es el resultado de incrementar los valores igual que el resto de los salarios.

Artículo 24. Suplentes de turno rotativo

Los trabajadores percibirán durante los meses en que se encuentren en situación de disponibles un plus mensual equivalente a la media de lo percibido durante los meses en que efectivamente estuvieran a turno. Bien entendido que, si dejaran de estar disponibles para estas suplencias perderían el disfrute de dicho Plus en lo sucesivo. Dicha

condición de disponible afecta a todo el período de vigencia del Convenio.

Artículo 25. Gratificación carga ensacadora

La gratificación de carga ensacadora (cemento ensacado a mano) se abonará exclusivamente cuando el trabajo se haga manualmente de conformidad con el Anexo n.º 4.

Artículo 26. Plus optimización energética

“El compromiso y objetivo estratégico consiste en mejorar la productividad y competitividad de HOLLCEM (ESPAÑA) S.A. y como consecuencia de ello, ambas partes declaran ser conscientes de la suma importancia del reto impuesto por las nuevas tendencias; exigencias del mercado y normas medioambientales, por lo que se comprometen a estudiar e implantar políticas y fórmulas creativas que permitan asegurar una mejor posición competitiva.

Primero.- Este acuerdo será exclusivamente de aplicación tanto en los importes como en los porcentajes de valorización en la factoría de Lorca Holcim (España) S.A. y para su personal incluido en el presente Convenio Colectivo, dado que dicho acuerdo recoge las necesidades y características que sobre la materia que se aplican en dicha fabrica.

Segundo.- Con el objetivo de lograr un incremento de su productividad que les permita conseguir una mejora significativa de su competitividad en el mercado, ambas partes acuerdan el establecimiento de una prima por la Optimización Energética con la utilización eficiente de las energías no tradicionales.

Para todos los trabajadores fijos de plantilla, cuyo devengo y cuantía se fijará en función del margen de rentabilidad o ahorro energético de acuerdo con los siguientes parámetros y premios los cuales serán incrementados en el I.P.C REAL de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

- Prima mensual por sustitución de combustibles fósiles:

Se abonaran 102,50 €, valor actualizado para el 2007, por mes y trabajador, siempre y cuando el porcentaje de utilización de combustibles procedentes de fuentes no renovables tradicionales no sobrepase del 96%. del total utilizado dejándose de percibir si en dos meses consecutivos si se sobrepasase de combustibles tradicionales el 96%

La prima se abonara al final de cada uno de los meses, tras realizar los cálculos oportunos y practicar las retenciones y descuentos legales correspondientes. Esta Prima solo se abonará en meses naturales del año.

- Premio Anual por el logro de los objetivos de la fábrica:

Se establece un premio anual por el cumplimiento de los objetivos de ahorro en la utilización de combustibles no renovables tradicionales en la siguiente tabla con las cuantías y condiciones siguientes: (Valores actualizados para el 2007)

Si se consigue alcanzar el 92% se abonara a cada trabajador 820,00 €

Si se consigue alcanzar el 86% se abonara a cada trabajador hasta 1.540,00 €

Si se consigue alcanzar el 76% se abonara a cada trabajador hasta 2.360,00 €

Si se consigue alcanzar el 70% se abonara a cada trabajador hasta 3.075,00 €

Si se consigue alcanzar el 60% se abonara a cada trabajador hasta 3.690,00 €

Los importes de cada tramo no serán nunca acumulativos.

Dichos premios por los logros u objetivos alcanzados se abonarán, una vez realizado el cierre del mes de diciembre, a todos los trabajadores fijos de plantilla de alta al 31 de diciembre. En el caso de aquellos trabajadores que se hayan incorporado como personal fijo de plantilla a lo largo del año se entiende que se le abonara la parte proporcional.

Artículo 27. Importe de las dietas

Se abonará a todo el personal el importe de 94,10 €/día. Las dietas señaladas se abonarán con independencia de los gastos de traslado de muebles y enseres y del importe de los billetes de viaje en los casos y con las condiciones establecidas en el Art. 29.

Artículo 28. Vacaciones anuales retribuidas

El personal afecto por este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales de duración.

Para el personal de Turno se incluyen como días hábiles a todos los efectos para el recuento del periodo de Vacaciones anuales los Sábados, Domingos y Festivos que coincidan éstos en el periodo establecido según cuadrantes como día de trabajo.

El salario o retribuciones a percibir durante el período de vacaciones se calcularán como si el trabajador estuviera realmente trabajando.

El personal que por cualquier circunstancia cese en el trabajo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación anual, calculándose ésta por doceavas partes, computándose cada fracción como mes completo.

La Empresa, para hacer más fluido y más justo el disfrute de las vacaciones del personal afectado por este Convenio, confeccionará grupos de seis trabajadores como máximo por puesto de trabajo. Para el mecanismo de elección de fecha regirá el sistema establecido en el Convenio 1979, que dice:

“Durante el año 1.979 elegirá en primer lugar el trabajador más antiguo del grupo la fecha del disfrute de las vacaciones. En el año 1.980 el que le sigue en antigüedad y así sucesivamente hasta completar el ciclo al cabo de seis años en que se empezará de nuevo”.

Los trabajadores que disfruten las vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio,

septiembre, octubre, noviembre y diciembre, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por el importe que se señala en el Anexo n.º 4.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas, sin que se autorice compensación en metálico en el caso de que la Empresa o el trabajador pretendan que se trabajen.

Las vacaciones se interrumpirán por incapacidad temporal durante las vacaciones en el único supuesto de que esta diera lugar a un efectivo ingreso hospitalario. Su disfrute compensatorio correspondiente se hará de acuerdo con la Dirección en función de la organización del trabajo.

El pago de los salarios, correspondiente a los días de vacaciones, se hará efectivo si así lo desea el trabajador, el día laborable inmediato anterior al disfrute de las mismas. Asimismo se le abonará al trabajador todos los salarios y complementos de pago periódico que tengan su abono en las fechas comprendidas en las vacaciones.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos o más períodos, teniendo que ser uno de ellos no inferior a once días laborables, con excepción de las que se disfruten en los meses de julio, agosto y diciembre que lo serán por periodo completo.

Los trabajadores solicitarán las fechas de sus vacaciones anuales entre los días 1 y 15 de mes de diciembre. En un plazo máximo de quince días la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones de todos los trabajadores afectos por este Convenio.

Si por razones de producción u organización del trabajo la Empresa alterara las fechas de disfrute de vacaciones, sin comunicárselo al trabajador por lo menos con un mes de antelación, se percibirá una gratificación de 615 €.

Las vacaciones del personal de turno podrán ser de uno o de dos periodos de siete días enlazados con sus descansos de manera que puedan disfrutar de 28 días naturales seguidos de vacaciones. En el caso de que el trabajador opte por la opción de dos periodos de vacaciones enlazados, el primer periodo de siete días de vacaciones será por la aplicación de la reducción de jornada prevista en el Artículo 6 del presente convenio y el segundo periodo de siete días deberá recuperarlos de a requerimiento de la dirección en base a sus facultades organizativas, no pudiendo esta obligar a realizar los siete días de forma continuada.

Los periodos de vacaciones se solicitarán creando un turno de petición en función de antigüedad en la empresa y solicitando obligatoriamente los periodos en diciembre del año anterior y ejerciendo en dicha fecha la opción de uno o dos periodos de siete días, no pudiendo solapar los periodos de vacaciones sin mediar al menos dos días para poder dar descansos al sustituto.

Artículo 29. Traslados y condiciones

La Empresa podrá trasladar a su personal a otro Centro de Trabajo distinto de aquél en que presta sus servicios, observándose las prescripciones que a tal efecto

establece la legislación laboral vigente y por el tiempo y en las condiciones que en la misma se establece.

A) Sea cual sea la duración del desplazamiento, el trabajador percibirá dieta completa si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando pueda regresar a su hogar después de la jornada de trabajo y disfrutar de los descansos previstos legalmente.

Si el trabajador no pudiera volver a su casa antes de las 21 horas, debido a la distancia a recorrer o por necesidades del trabajo, se entenderá que pernocta fuera de su casa, percibiendo entonces dieta completa.

B) El tiempo empleado por el trabajador en los desplazamientos por orden de la Empresa será considerado a todos los efectos como realmente trabajado.

C) Si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, devengará dieta completa.

D) Los desplazamientos que realice el trabajador con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al recibo de dietas ni de gastos de viaje.

E) La dieta se percibirá siempre, con independencia de la retribución del trabajador, antes del inicio del desplazamiento.

F) Los desplazamientos de más de tres meses sin que el trabajador pueda pernoctar en su domicilio, tendrá carácter definitivo y la Empresa abonará, además de los gastos de traslado del trabajador, el de los familiares que habiten con él, y que tengan reconocido el derecho de la Seguridad Social. El número de dietas a percibir por cada persona de la familia será como mínimo de cinco de igual cantidad que la del trabajador, además del importe de los billetes de los medios de locomoción utilizados, y el de traslado de los muebles y enseres si no se hace en vehículo de la Empresa apropiado a tal efecto.

G) En los traslados de carácter definitivo, además de lo dicho respecto a las dietas y gastos de viaje, la Empresa facilitará al trabajador vivienda adecuada de igual nivel a la ocupada en su anterior residencia; la diferencia de alquiler, si la hubiere, será sufragada por la Empresa.

H) La media dieta consistirá en el abono al trabajador de la mitad de la cantidad señalada como dieta completa en el artículo 26.

I) Cuando al trabajador le corresponda percibir dietas completas, podrá elegir entre el cobro de las dietas o el disfrute con cargo a la Empresa de alojamiento y manutención en establecimiento de hostelería de la categoría adecuada, de acuerdo con la Dirección del Centro.

J) En los traslados superiores a seis semanas e inferiores a tres meses, y en los que el trabajador no pueda pernoctar diariamente en su domicilio, éste tendrá derecho a disfrutar dos días de descanso cada tres semanas en su domicilio de origen, junto con sus familiares, y además dispondrá de los días necesarios para el viaje de ida y el de vuelta.

K) En el caso de viajes al extranjero se pactarán condiciones específicas.

Artículo 30. Desplazamientos a cantera de caliza

Los desplazamientos del personal de Fábrica a cantera de caliza y viceversa, y siempre y cuando la comida del mediodía se realice en el lugar del desplazamiento o se retrase fuera del horario habitual, dará derecho a la percepción de un plus según valores del Anexo n.º 4, en virtud del aumento de productividad que significa la eliminación de dos recorridos para realizar la comida en el lugar habitual. Se abonará las horas realmente trabajadas, incluidos los tiempos de desplazamiento.

Artículo 31. Incapacidad temporal

En los casos de Incapacidad Temporal se completará el salario hasta el 100% del total desde el primer día de la baja.

Artículo 32. Seguro colectivo

Los actuales capitales según tabla de coberturas se incrementarán para el año 2007 a partir del mes noviembre del presente año y para los años sucesivos de vigencia del Convenio a partir del mes de Enero de cada año. Los incrementos serán para cada año de vigencia del Convenio Colectivo del 3%.

Se clarifica que en la cobertura de Muerte o Fallecimiento por Accidente Laboral, este debe producirse como consecuencia de un accidente acaecido en el Centro de Trabajo o en Itinerario.

En base a lo anterior el seguro colectivo será de:

- Muerte por cualquier causa 37.080 €
- Si la muerte o fallecimiento se produce por accidente de trabajo, 41.200 €
- Por Incapacidad Absoluta por cualquier causa, 43.260 €
- Por Incapacidad Total por cualquier causa, 55.620 €

Artículo 33. Cese voluntario

Para los trabajadores que hagan uso de la Baja o Cese Voluntario, sin contraprestación de la Empresa, se establecerán unos premios los cuales se incrementarán para el año 2007 a partir del mes de Noviembre y para años sucesivos a partir del mes de Enero. Los incrementos que se realicen serán del 3% resultando para cada año los siguientes importes en cada caso:

	2007	2008	2009
A los 59 años cumplidos	61.800	63.654	65.564
A los 60 años cumplidos	56.650	58.350	60.100
A los 61 años cumplidos	46.350	47.741	49.173
A los 62 años cumplidos	36.050	37.132	38.245
A los 63 años cumplidos	30.900	31.827	32.782
A los 64 años cumplidos	20.600	21.218	21.855

Artículo 34. Fondo de préstamos

La Empresa tiene formado un fondo de préstamos a favor de los trabajadores afectados por éste Convenio, que se rige por las siguientes normas:

- 1.- La cuantía del fondo será como mínimo el importe del 50 por 100 de la nómina de una mensualidad.
- 2.- Los trabajadores que atraviesan perentorias necesidades comprobadas por el Comité de Empresa podrán so-

licitar con cargo a éste fondo cantidades equivalentes al importe de seis mensualidades de salario real como máximo.

3.- Las cantidades anticipadas devengarán mensualmente el Interés Legal del Dinero y habrán de reintegrarse en doce o veinticuatro mensualidades, según la cuantía y los casos.

4.- Si el trabajador cesara en sus relaciones con la Empresa por despido injusto reconocido por la Jurisdicción Laboral, como consecuencia de Expediente de Crisis o por Incapacidad Laboral Total, Permanente y Absoluta por causa de accidentes de trabajo o enfermedad común, se cancelarán automáticamente las cantidades que tuvieran pendientes de reintegro del préstamo concedido.

5.- La Empresa regularizará el capital de esta cuenta una vez al año.

6.- El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas, salarios devengados, etc.

7.- La Empresa resolverá la concesión o denegación del préstamo solicitado, teniendo en cuenta el informe del Comité de Empresa.

Artículo 35. Prestamos para la adquisición de viviendas.

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa préstamos reintegrables para la adquisición de vivienda, cuando por causa de necesidad, debidamente justificada, lo precisen.

Los préstamos de éste carácter devengarán el interés legal del dinero.

Artículo 36. Fondo asistencial.

La cuantía del fondo asistencial será de 10.133 € anuales sobre la base de un índice de absentismo laboral del 2'5% reducible en la proporción en que aumente el porcentaje de absentismo. Será distribuido por el Comité de Empresa, teniendo en cuenta, en sentido orientativo, los porcentajes de los meses anteriores, haciéndose la regulación definitiva al final del año.

Se reafirma que el destino de este fondo debe distribuirse por el Comité de Empresa bien con fines asistenciales, bien entre el personal afecto por este Convenio con el criterio que el Comité estime oportuno, pero con la recomendación de premiar más a aquéllos trabajadores con menor o nulo absentismo.

La distribución del fondo asistencial, cuando lo haya, y para que se cumpla lo pactado, deberá llevar el visto bueno de la Dirección. En defecto de lo anterior se dota el Fondo Asistencial del Comité con hasta 3.700 €/año.

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores, se declara por las partes, de importancia primordial el puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta industria en materia de Seguridad, Higiene en el Trabajo y prevención de riesgos laborales, contenidas tanto en la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales como en sus disposiciones complementarias y de desarrollo.

Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo básico de protección el siguiente:

- Mono, casco, guantes, botas de seguridad, chaquetas de agua y gafas contra el polvo.
- Los equipos específicos para trabajos especiales serán los que se regule legalmente.
- Los locales de trabajo, talleres, cuadros de control, oficinas, laboratorios, etc., cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.
- El Comité de Seguridad y Salud se regirá por las disposiciones legales.
- Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de una hora semanal dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de retribución para el desempeño de sus funciones.

Todos los trabajadores tienen a su disposición los elementos de seguridad, equipos básicos de protección y los específicos de trabajos especiales que regula las disposiciones legales aplicables, los cuales necesariamente deberán ser correctamente utilizados en los trabajos correspondientes, y su no utilización o uso inadecuado será de la exclusiva responsabilidad del trabajador obligado a ello.

Todos y cada uno de los trabajadores de éste centro, sin distinción de categoría, contraen la obligación y adquieren el personal derecho de mostrar su negativa a realizar cualquier trabajo o función que, a su juicio, no reúna las condiciones de Seguridad e higiene necesarias, poniéndolo inmediatamente en conocimiento del Comité y de la Dirección del Centro, para su urgente subsanación.

El Servicio de Botiquín contará con un A.T.S. durante la jornada normal de trabajo, debiendo dotar la Empresa dicho Botiquín de los elementos necesarios a juicio del personal facultativo para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de su cometido.

Anualmente a todo el personal afectado por este Convenio se hará un "chequeo" suficiente para determinar su estado de salud.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

La Empresa seguirá entregando a todo el personal afecto por este Convenio la ropa de trabajo adecuada a su actividad que consistirá en tres prendas -camisa, pantalón y cazadora- de trabajo de buena calidad que se entregarán en la primera semana de abril y octubre.

En materia de ropa de trabajo, las botas de seguridad se consideran equipo básico y serán sustituidas cuando su estado lo haga necesario. El personal que lo precise recibirá como prenda de abrigo un anorak que se sustituirá cada tres años.

Artículo 39. Plantillas.

La Empresa y los trabajadores de la misma declaran expresamente su deseo de colaborar en la solución del

paro. Para ello, las vacantes que como consecuencia de bajas no amortizadas se produzcan, serán cubiertas por personal contratado al efecto para sustituciones temporales.

Artículo 40. Derechos colectivos de los trabajadores.

La Empresa facilitará a los trabajadores de la misma el cemento necesario para la realización de obras en sus propiedades, al precio de polvo de cemento en fábrica más coste de sacos e impuestos que se deriven bonificándose el resto de los conceptos realmente autorizados.

Los conductores que fuesen sancionados por la Jefatura de Tráfico tendrán que abonar las multas correspondientes siempre que éstas sean derivadas de infracciones imputables a ellos. Las multas que sean imputables al vehículo y no obedezcan a negligencia del conductor serán abonadas por la Empresa.

En todo caso la retirada del carnet de conducir no producirá efectos de pérdida de categoría o anulación del contrato de trabajo. En estos casos la Empresa ocupará al conductor sancionado en un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos durante el tiempo que dure la sanción.

La Dirección del Centro, junto con el Comité de Empresa, estudiará los sistemas para mejorar las instalaciones sociales existentes.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un Título Académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan, a los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración y disminución alguna de sus derechos laborales. A tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa hay varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados por el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

* A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que se dedique a la asistencia de dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a 270 horas por todo el curso.

* Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá conser-



**FASCÍCULO II
DE LA PÁGINA 2313 A LA 2408**

BORM

tar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la Autoridad Laboral, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto vienen percibiendo.

En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos anteriores sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Artículo 41. Garantías para el ejercicio de la representación

En cuanto al ejercicio de la representación sindical se estará a lo preceptuado en la legislación laboral vigente. El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se hará globalmente.

Artículo 42. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, que es el máximo Órgano de decisión de los trabajadores.

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al

20% de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma. El Comité de Empresa comunicará a la Dirección del Centro la convocatoria con 48 horas de antelación como mínimo.

El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y en local debidamente habilitado. Podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso los trabajadores dispondrán de seis horas al año remuneradas. Reservándose en dicho caso la Dirección del Centro, la facultad de decidir qué puestos de trabajo no pueden ser abandonados durante la celebración de la Asamblea.

Artículo 43. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e interpretación como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres componentes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Serán Presidente y Secretario los que en momento oportuno elijan de común acuerdo ambas partes, entre personas adecuadas, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dicho cometido, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de la solicitud. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

En caso de no lograrse acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a un mediador, aceptado por ambas partes, y propuesto por el SMAC.

ANEXO N° 1

CALENDARIO DE TURNOS

TURNOS	JORNADAS DE:																																	
A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	
B	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T
C	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	
D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D
E	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N

M Mañana

T Tarde

N Noche

V Vacaciones

D Descanso

ANEXO Nº 2

Año 2007 Categorías	Salarios Base Mes o Día
Encargado de Fábrica o Taller Mecánico	1.955,19
Maestro Industrial Conservación	1.955,19
Perito Industrial Ofic.Técnica	1.955,19
Facultativo Minas	1.825,30
Jefe de Compras o Encargo General	1.608,34
Oficial 1ª Admón o Jefe de Almacen	1.586,97
Operador ordenador	1.550,68
Panelista o Maestro Indus. Electrico	1.537,43
Jefe de Turno o Supervisor Eléctrico	1.537,43
Jefe de Equipo o Delineante 1ª	1.488,19
Analista de 1ª	1.390,03
Operador de sala	1.381,91
Conductor	1.357,28
Analista de 2ª o Oficial 2ª Admtvo.	1.337,63
Recepcionista-Oficial 2ª-	1.337,63
Médico	1.251,16
Recepcionista o Portero	1.190,33
Limpiadora	960,63
A.T.S.	843,17
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	43,18
Oficial 2ª Oficios Auxiliares	41,08
Ensayador de Turno	41,43
Capataz Ensacadora o Conductor Tractor	41,43
Vigilante Maquinaria	40,56
Oficial 3ª Oficios Auxiliares	40,25
Conductor Pala	40,22
Artillero/ Perforista	39,94
Especialista 2ª	39,80
Engrasador o Auxiliar de Almacen	39,67
Peón Especializado	39,67
Peón Especialista Laboratorio	39,60
Vigilante Maquinaria Cant. Caliza	39,57
Auxiliar Administrativo	39,25
Peón Ordinario	39,09
Auxiliar de Laboratorio	38,95

ANEXO N°2 (Continuación)

Grupos o Niveles Profesionales con Categorías			
Encargado de Fábrica	A	Encargado Taller mecánico	A
Maestro Industrial Conservación	A	Encargado	A
Panelista	A	Supervisor Eléctrico	A
Maestro Industrial Electricista	A	Jefe de Equipo	A
Conductor	A	Analista de 1ª	A
Analista 2ª	A	Limpiadora	A
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	A	Oficial 2ª Oficios Auxiliares	A
Ensayador de Turno	A	Capataz Ensacadora	A
Conductor Tractor	A	Vigilante Maquinaria	A
Artillero/ Perforista	A	Oficial 3ª Oficios Auxiliares	A
Engrasador	A	Jefe de Compras	A
Especialista 2ª	A	Jefe de Turno	A
Peón Especialista	A	Operador de sala	A
Peón Ordinario	A		
Oficial 1ª Admón	B	Auxiliar Almacén	B
Operador ordenador	B	Recepcionista-Oficial 2ª-	B
Jefe de Almacén	B	Oficial 2ª Admtvo.	B
Auxiliar Administrativo	B	Delineante de 1ª	B

Se define el Nivel o el Grupo Profesional A como “Aquel personal que desarrolla su puesto de trabajo en talleres, dependencias de fabricación y/o procesos productivos”

Se define el Nivel o el Grupo Profesional B como “Aquel personal que desarrolla su puesto de trabajo en locales y dependencias de carácter técnico y/o administrativo, con cometidos de dicha índole y sin intervenir en las áreas afectadas por productivo, salvo con carácter excepcional.”

ANEXO N° 3

Año 2007	
Valor de las horas extraordinarias sin Antigüedad	
Categoría	Valor Hora
Oficial 1ª Admon o Operador Ordenador	16,11
Jefe de Almacén o Panelista	16,11
Supervisor Eléctrico	16,11
Analista 1ª Laboratorio	16,11
Maestro Indust. Electricista o Jefe de Compras	16,11
Oficial 1ª O. Auxiliares	15,81
Jefe de Equipo o Delineante de 1ª	15,64
Jefe de Turno	15,64
Conductor o Analista 2ª	15,36
Ofic. 2ª Ofic. Auxiliares	15,36
Operarador de Sala	15,36
Ensayador de turno	15,36
Capataz Ensacadora	15,36
Vigilante Maquinaria	15,36
Conductor Tractor	15,36
Artillero Perforista, Conductor Pala	15,36
Auxiliar de Almacén o Engrasador	15,36
Auxiliar Admtvo o Especialista de 2ª	15,36
Peón Especializado o Peon Ordinario	15,36
Oficial 3ª O. Auxiliares	14,57
Peón Espec. Laboratorio	14,57
Auxiliar Laboratorio	14,57
Recepcionista o Portero	13,36
Limpiadora	10,48
A.T.S.	9,62

Para el abono de las Horas Extraordinarias, el importe se incrementara con el porcentaje de la antigüedad del trabajador que las realice.

Estas cantidades se adecuaran anualmente de acuerdo con el Art. 12 del Convenio Colectivo

ANEXO N° 4

Año 2007 Pluses y Primas	Precios en € Según concepto
Categoría del Personal de Turno	Plus Salario Festivo
Todas las categorías/ precio mes	192,84
Para personal equipo	Prima por carga ensacadora cemento ensacado a Mano
Por cada trabajador del equipo y por cada 50 Tm. al día	0,05
Categoría del Convenio	Plus de Convenio Año 2007
Todas las categorías/ precio mes	138,07
Categoría del Personal de Turno	Plus de Turno Año 2007
Todas las categorías/ precio mes	140,95
	Otra Primas o Pluses Año 2007
Premio de antigüedad	922,50
Plus navidad	77,96
Plus bocadillo	3,36
Dietas (Completas)	94,10
Bolsa de vacaciones	258,30
Paga de Octubre	1889,28
Paga de Abril	2069,00
Interrupción vacaciones	615,00
Plus desplaz. cant. caliza	67,02
Prima de Ventas de Cemento (por 1.000 TN)	9,23

Estos valores se incrementaran si así procede con los porcentajes o importes que se hayan pactado para años sucesivos.

ANEXO N° 5

Año 2007	Precios mes en €
Plus y Complemento Personal	

Número	Complemento Personal
1	262,47
2	27,11
3	19,51
4	19,18
5	220,16
6	21,16
7	206,27
8	104,79
9	118,67
10	250,57
11	260,16
12	111,07
13	58,85
14	12,89
15	10,25
16	10,25
17	31,08

Disposiciones Transitorias

1. Si durante la vigencia de este convenio la empresa estableciera o pactara un plan de complementos de jubilación, en cualquier otra Fábrica, al mismo se podrían incorporar los trabajadores de la Factoría de Lorca, en los términos que en dicho momento se acuerde.

2. Los conceptos económicos no colectivos figuran individualmente en el Acta Final de Acuerdos de 17 de octubre de 2007.

Consejería de Empleo y Formación

337 Resolución de 18-12-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate. Exp. 200744110034.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero. Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate, (Código de Convenio número 3000675) de ámbito Sector, suscrito con fecha 19-11-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 18 de diciembre de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1. - Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga como actividad principal y de otros productos agrícolas, que aquellas pudieran cosechar.

Se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

Artículo 2. - Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el Artículo anterior, sin que el mismo pueda afectar a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional (empresas cosecheras de tomate, lechuga, brócoli y melón, con carácter prioritario y otros productos agrícolas complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Mur-

cia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PRO-EXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior Artículo.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, su duración será desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2008.

Artículo 4. - Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y Artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

Artículo 5. - Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

En las materias no desarrolladas en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Laudo Arbitral de fecha 6 de Octubre de 2000 (sustituto de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo), por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario.

No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Capítulo II

Artículo 6. - Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa.

A) Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo. Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el anexo II del Convenio

C) Trabajador interino. Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador durante ausencias tales como enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc...

Es preceptivo que el contrato de interinidad se redacte por escrito, siendo imprescindible que conste en el mismo las circunstancias personales y profesionales, tanto del sustituto como del sustituido y en especial las causas de sustitución y las de terminación del contrato.