

Artículo vigésimo cuarto. *Clases de sanciones.*

Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender.
Traslado forzoso a otra localidad.
Despido.

Artículo vigésimo quinto. *Prescripción.*

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Artículo vigésimo sexto. *Cancelación.*

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 1 año.
- Faltas muy graves: 2 años.

Artículo vigésimo séptimo. *Formación.*

Dentro de este capítulo que, genéricamente reúne las distintas acciones que pueden adoptarse para una mayor capacitación de los recursos humanos de la Empresa, se está de acuerdo en considerar que han de distinguirse dos tipos distintos de acciones formativas:

- 1. Acciones encaminadas a reciclar y profesionalizar a trabajadores que la Empresa considere que no reúnen los niveles necesarios, en cuanto a formación y/o cualificación profesional, de acuerdo con las necesidades de la Empresa en cada momento y las exigencias que planteen los puestos de trabajo hoy desempeñados y atendiendo a su previsible evolución a corto, medio y largo plazo.
- 2. Acciones encaminadas a mejorar la formación general, o a la específica profesional no ligada a los cometidos laborales de los trabajadores que las soliciten.

Respecto de las primeras, y dado que el objetivo de tales acciones formativas es el asegurar el empleo de quienes las reciben en base a una mayor capacitación y eficacia, la Empresa las promoverá y organizará, dando información de ello a los Delegados de Personal. La asistencia a las sesiones de formación será obligatoria, garantizándosele a los trabajadores que no sufrirán merma alguna en sus devengos salariales.

La Empresa se hará cargo de todos los gastos derivados de: Técnicos de formación, material fungible, medios didácticos, traslado del personal –en su caso–, y en general de todas aquellas partidas que tengan relación con la impartición del curso. De modo específico se señala que la asistencia a acciones formativas impartidas fuera de la jornada laboral no tendrá consideración de tiempo de trabajo a ningún efecto.

Con relación a las acciones formativas especificadas en segundo lugar, se mantendrá la política que la Empresa ha venido manteniendo y que se hallaba incorporada en anteriores Convenios Colectivos. En tal sentido, aquellos trabajadores de Celite Hispánica que se inscriban en cursos de formación general o en aquellos que impartan formación profesional no coincidente con la exigida por el puesto de trabajo que desempeñan, podrá solicitar «Ayuda a la Formación», dirigiéndose a la Dirección por la vía jerárquica. La Empresa concederá, o no, la ayuda económica, tomando en consideración la practicidad que para la propia Empresa tiene el objetivo del curso de que se trate. La ayuda, que compensará gastos de docencia, tendrá una cuantía máxima mensual de 30 Euros, se percibirá por meses naturales y se extenderá hasta un máximo de nueve dentro de cada año natural.

Artículo vigésimo octavo. *Vinculación a la totalidad.*

Cuantas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo armónico, de tal forma que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de aquellas, con fundamento legal suficiente, daría lugar necesariamente a la ponderación global del articulado en razón de dicha interrelación e interdependencia del contenido de sus distintos acuerdos. Consecuentemente, si a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se promulgaran disposiciones legales que pudieran implicar variaciones en todos o en algunos de los acuerdos contenidos en aquél, sean de carácter retributivo o no, únicamente se aplicarán si globalmente considerados y sumados a los reglamentariamente vigentes con anterioridad al presente Convenio, superarán los niveles pactados en éste.

Artículo vigésimo noveno. *Productividad y seguridad e higiene.*

Este artículo se regirá de acuerdo con la Ley 30/1995 promulgada el 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales (BOE del día 10) y por su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.

Artículo trigésimo. *Comisión de Vigilancia.*

Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por 4 miembros: 2 en representación de los trabajadores, designados por los Delegados de Personal, y 2 en representación de la Dirección, designados por la misma. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

El Comité de Vigilancia para el presente periodo de vigencia del presente Convenio, está formado por la parte laboral:

- Fernando Fernández.
- Jesús Ventura.

y por parte de la Empresa:

- Esteban Ruiz

Cláusula derogatoria: A efectos de otorgar plena seguridad jurídica al presente Convenio, se deja constancia expresa de que, iniciada su aplicación, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan venido rigiendo hasta la fecha –singularmente el Convenio Colectivo de vigencia 2002-2004– con independencia de la forma en que aquellos hubiesen sido adoptados. Ello, no obstante, aquellos no tratados subsistirán en los términos en que fueran acordados y firmados, en su día.

Disposicion final.

La Dirección y la Representación Social firmantes del presente Convenio, se comprometen en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas máximas de incremento pactados en el presente Convenio.

Índice de vigencias por materia

Cuantas materias quedan reguladas por el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de 1 de año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

Articulado	Materia	Vigencia
1	Ámbito territorial	3 años.
2	Ámbito personal	3 años.
3	Ámbito temporal	3 años.
4	Absorción	3 años.
5	Sistema retributivo	3 años.
6-7	Salario	1 años.
8	Suplidos	3 años.
9	Liquidación y pago de salarios	3 años.
10	Régimen de trabajo	3 años.
11	Puesto de trabajo	3 años.
12	Movilidad funcional	3 años.
13	Movilidad geográfica	3 años.
14	Permuta	3 años.
15	Jornada de trabajo	3 años.

Precio hora extraordinaria por aprobada con efectos del 1 de enero de 2005					
Fábrica					
Categorías	Antigüedad	Euros	Categorías	Antigüedad	Euros
Profesional 1. ^a	—	10,89	Capataces	—	16,79
Profesional 1. ^a	5%	11,31	Jefe de Equipo	—	16,79
Profesional 1. ^a	10%	11,73	Mecan. Prod.	—	—
Profesional 1. ^a	20%	12,57	Oficial 1. ^a B	5%	12,59
Profesional 1. ^a	30%	13,44	Oficial 1. ^a B	10%	13,04
Profesional 1. ^a	40%	14,29	Oficial 1. ^a B	20%	13,93
Profesional 1. ^a	50%	15,14	Oficial 1. ^a B	30%	14,83
Auxiliar Laborat	—	10,89	Oficial 1. ^a B	40%	15,71
Auxiliar Laborat	5%	11,31	Oficial 1. ^a B	50%	16,59
Auxiliar Laborat	10%	11,73	Oficial 1. ^a	5%	12,38
Auxiliar Laborat	20%	12,57	Oficial 1. ^a	10%	12,82
Auxiliar Laborat	30%	13,44	Oficial 1. ^a	20%	13,69
Auxiliar Laborat	40%	14,29	Oficial 1. ^a	30%	14,56
Auxiliar Laborat	50%	15,14	Oficial 1. ^a	40%	15,42
Limpiador/a	—	9,50	Oficial 1. ^a	50%	16,26
	50%	12,70	Oficial 2. ^a	—	11,53
			Oficial 2. ^a	10%	12,43
			Oficial 2. ^a	20%	13,31
			Oficial 2. ^a	30%	14,20
			Oficial 2. ^a	40%	15,07
			Oficial 2. ^a	50%	15,94

Tabla salarial del Convenio Colectivo aprobada con efectos del 1 de enero de 2005

	Salario base	Antigüedad	Penosidad	Incentiv. art.7C 1.1	Asistencia	Locomoción
Oficial 1. ^a Maquinista	31,85		2,95	17,4	3,55	2,52
Antig. 5 %		1,59				
Antig. 10 %		3,18				
Antig. 20 %		6,37				
Antig. 30 %		9,55				
Antig. 40 %		12,74				
Antig. 50 %		15,92				
Oficial 2. ^a Maquinista	31,07		2,91	14,98	3,49	2,52
Antig. 5 %		1,55				0
Antig. 10 %		3,11				
Antig. 20 %		6,2				
Prof. 1A	30,57		2,88	11,14	3,44	2,52
Antig. 5 %		1,53				
Antig. 10 %		3,06				
Antig. 20 %		6,11				
Antig. 30 %		9,17				
Antig. 40 %		12,22				
Antig. 50 %		15,28				
Prof. 2A	30,18		2,83	10,53	3,4	2,52
Antig. 5 %		1,51				
Antig. 10 %		3,01				
Antig. 20 %		6,04				
Antig. 30 %		9,06				
Antig. 40 %		12,08				
Antig. 50 %		15,1				
Peón	28,92		2,72	7,92	3,27	2,52

Precio hora extraordinaria por aprobada con efectos del 1 de enero de 2005					
Mina					
Categorías	Antigüedad	Euros	Categorías	Antigüedad	Euros
Oficiales 1. ^a	—	12,45	Oficiales 2. ^a	—	11,96
Maquinista	5%	12,73		5%	12,57
Maquinista	10%	13,01	Profesional 1. ^a	—	11,72
Maquinista	20%	13,18		5%	12,30
Maquinista	30%	13,65		10%	12,41
Maquinista	50%	14,76	Profesional 2. ^a	—	11,43
Conductores	—	12,12	Profesional 2. ^a	5%	12,01
			Profesional 2. ^a	50%	13,13
			Peón	—	10,97