



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Pizarras, de ámbito Regional de la Comunidad de Castilla y León, años 2009, 2010 y 2011, con el Código 7800215.

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de Trabajo, del Sector de Pizarras, de la Comunidad de Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 7 de junio de 2010, de una parte, por la Asociación de Productores, Comercializadores y Colocadores de Pizarra de Castilla y León y la Asociación de Pizarristas de Castilla y León, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 17 de junio de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIÁVILLA*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DEL SECTOR DE PIZARRAS,
ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN,
AÑOS 2009, 2010 Y 2011

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º– Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, cuyo objeto sea la extracción y/o elaboración de pizarras en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 2.º– Vigencia.

Este convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2009.

Artículo 3.º– Duración.

La duración de éste Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4.º– Denuncia.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del periodo de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5.º– Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco del Sector Pizarra, de fecha 13 de febrero de 1997, publicado en el «B.O.E.» n.º 86 de fecha 10 de abril de 1997 y los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tuvieran.

Artículo 6.º– Garantía Personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan las pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Jornada laboral, vacaciones, permisos y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 7.º– Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas efectivas de trabajo semanales de promedio, y en cómputo anual de 1.808 horas efectivas de trabajo, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será de lunes a viernes.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá pactar otra forma de distribución, enviando copia del acuerdo a la Comisión Paritaria.

Artículo 8.º– Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 21 días laborables para todos los trabajadores del sector, salvo que alguno de ellos, a título personal, disfrutara de mayor periodo. En todo caso el número de días naturales del período de vacaciones no será inferior a 30, siendo su terminación en cualquier día de la semana. La retribución de las vacaciones se realizará a razón de salario base, más plus «ad personam», más plus de Asistencia, más el promedio de los Incentivos de los 3 meses anteriores al disfrute de las mismas, excluyendo el plus de transporte, las horas extraordinarias y las pagas extraordinarias, para aquellos trabajadores que no falten al trabajo más de 3 días al año, excepto por horas sindicales, baja por accidente de trabajo, los días de permiso por matrimonio y por fallecimiento de familiares de 1.º grado de consanguinidad o afinidad. La retribución de las vacaciones para los trabajadores que falten al trabajo más de 3 días al año, excepto por las causas antes expuestas, será de salario base, más el plus «Ad Personam», más el plus de asistencia correspondiente a los días efectivos de trabajo del mes en que se disfruten dichas vacaciones.

Artículo 9.– Fiestas locales.

Las fiestas locales serán dos: Una la del lugar en que radique el centro de trabajo y la otra a elegir por el trabajador.

Artículo 10.º– Permisos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de los días de permiso, al menos, será laborable.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 11º.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Protección por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Permisos Retribuidos: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Nulidad del Despido: Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12.º– Salarios.

Se pacta un incremento salarial del 0%, del 1% y del 1%, para los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente, en todos los conceptos salariales del convenio. Los salarios pactados para los citados años son los que figuran en la primera columna de las tablas salariales anexas. El interés por mora injustificada en el pago de salarios será del 10% anual de lo adeudado.

Revisión.– Al finalizar la vigencia del convenio, en todo caso, se garantiza un incremento salarial igual al IPC real de esos tres años, efectuándose la revisión, si procede, con efectos de 1 de enero del año 2012.

Artículo 13.º– Plus de asistencia.

Se devengará por día efectivo de trabajo y en la cuantía que para cada año se determina en la segunda columna de las tablas salariales anexas.

Artículo 14.º– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes:

- a) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función tiempo efectivo trabajado durante el segundo semestre del año.
- b) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el primer semestre del año.

- c) Paga extraordinaria de Beneficios, por una cuantía de 30 días que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el año natural anterior inmediato al de su percepción.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón al salario que figura en la Anexo I en vigor en cada momento más el Plus «Ad Personam».

Artículo 15.º– Plus «Ad Personam».

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de Marzo de 2001, en un complemento personal consolidado, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en las tablas salariales durante los años 2001, 2002 y 2003 del 5% cada año.

Artículo 16.º– Dietas.

Las dietas se abonarán a razón de las cantidades que figuran para cada año en las tablas salariales anexas.

Artículo 17.º– Premio de vinculación.

Los trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la misma empresa durante la vigencia de este convenio percibirán, en concepto de premio de vinculación y por una sola vez, el importe de una mensualidad de salario.

Artículo 18.º– Cláusula de Descuelgue.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como, a remitir una copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio, cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa, se deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta, siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación un convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria quién resolverá en el plazo de los 10 días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar de 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, conservando, por consiguiente, y respecto de ello todo sigilo profesional.

Artículo 19.º– Inclemencias del tiempo.

Acordada la suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo la empresa abonará hasta el máximo de 10 días naturales no consecutivos durante el año, a razón del 50% del salario especificado en la primera columna de la tabla salarial anexa correspondiente a las horas no trabajadas y sin obligación de recuperar por este concepto.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20.º– Categorías y Grupos Profesionales:

1. Se consideran como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes, dentro de los grupos establecidos al efecto, además de las establecidas en las restantes grupos, quienes desempeñen, entre otras las siguientes funciones:

Labrar o exfoliar: Actividad que consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Labrador o Exfoliador.

Cortar láminas: Actividad que consiste en cortar mediante tijeras, máquinas o troqueles las láminas fabricadas por el labrador de acuerdo con las medidas comerciales. El trabajador que realiza esta tarea con tijeras o troqueles se denomina Cortador.

Embalar: Actividad que consiste fundamentalmente en embalar y clasificar la pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Embalador.

Descargar carros: Actividad que consiste fundamentalmente en descargar desde las sierras de cortado, los bloques una vez serrados. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Descargador de carros.

Rajar: Actividad que consiste fundamentalmente en rajar y adecuar los bloques de pizarra antes y después de la cadena de aserrado. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Rajador.

Serrar: Actividad que Consiste fundamentalmente en manejar las sierras que posibilitan la transformación de los rachones en bloques. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Serrador.

Manejo de grúa: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de la grúa para el movimiento de material dentro de las fábricas. El trabajador que realiza esta actividad se denomina gruísta.

Barrenar explosivos: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin de utilizar explosivos, el manejo de éstos y su explosión. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Barrenista y/o Artillero y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

Transportar: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo del transporte mecánico, tanto dentro como fuera de la empresa. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Chofer y deberá estar dotado del correspondiente carné.

Manejo de palas: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Palista.

2. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo se clasifican en:

A) Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

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

C), D) y E) Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Teniendo en cuenta la anterior clasificación funcional, se establecen los siguientes *grupos profesionales*:

GRUPO PROFESIONAL 1

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión o explotación de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan labores técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Están incluidos en él los trabajadores con titulación universitaria de grado superior o media.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Licenciados.

Ingenieros superiores e Ingenieros técnicos.

Directores de áreas y servicios.

Graduados sociales.

Topógrafos.

Delineantes.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1.– Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.– Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.– Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
- 4.– Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
- 5.– Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
- 6.– Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 2

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los mismos, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos administrativos.

Oficiales administrativos de 1.^a y de 2.^a

Auxiliares administrativos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1.– Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.– Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.– Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 4.– Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.



- 5.– Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 6.– Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 7.– Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.
- 8.– Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

GRUPO PROFESIONAL 3

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento generalmente bajo supervisión de un técnico o directamente del empresario.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Encargados.

Mecánicos.

Electricistas.

Soldadores.

Fontaneros.

Albañiles.

Auxiliares de oficios.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativa todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1.– Control y supervisión de la producción, según las instrucciones recibidas al efecto.
- 2.– Dirección de las actividades del proceso productivo en materia de personal.
- 3.– Innovaciones y reparaciones mecánicas sobre aspectos relacionados con el sector.
- 4.– Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento eléctrico.
- 5.– Trabajos que versen sobre actividades complementarias o vinculadas al sector, tales como albañilería, fontanería, etc.



Grupos profesionales 4 y 5: Comprende las tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir la posesión de alguna autorización administrativa, así como preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un período de adaptación.

GRUPO 4

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Chofer.

Palista.

Barrenista/Artillero.

GRUPO 5

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Gruista

Serrador.

Labrador.

Cortador.

Embalador.

Descargador de carros.

Rajador.

Sus funciones son las descritas en el párrafo 1 de este artículo.

El Encargado, aunque sólo consta en el grupo 3, también se incluye esta categoría en los grupos, 4 y 5.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 21.º– Contratación. Contrato para Obra o Servicio Determinado.

En virtud de lo establecido en el Artículo 15.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías profesionales y para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas.

Contratos por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos.– Dado que el Sector de Pizarra exporta el 85% de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de las tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de las empresas, éstas podrán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

INDEMNIZACIONES.— Los contratados temporalmente en el ámbito del presente convenio serán indemnizados con diez días de salario por año de servicio o en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo que la legislación aplicable a un determinado tipo de contrato establezca una indemnización superior. Esta indemnización que comprenderá los conceptos de salario base, plus de asistencia, prorrateo de pagas extraordinarias y plus «ad personam», solo procederá para los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor del Acuerdo Marco del Sector de la Pizarra y en el supuesto de que al trabajador no se le renueve el contrato. En caso de renovación se irá acumulando y la percibirá con la liquidación que se practique al efecto, excepto en el supuesto de que al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla. Tampoco procederá la indemnización cuando el trabajador voluntariamente no acepte la renovación o pida la baja en la empresa.

Artículo 22-º– Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1.— Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.— El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha

edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 23.º– Ceses.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. Por el incumplimiento de esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO VI

Garantías sindicales

Artículo 24.º– Garantías Sindicales.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.

- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:
 - 1.º– Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2.º– De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3.º– De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4.º– De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5.º– De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 25.º– Tablones de Anuncios.

Se acuerda que las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, en lugares visibles y de fácil acceso para el personal, tablones de anuncios e información sindical, pero única y exclusivamente para información sindical.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 26.º– Indemnización por Invalidez o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas concertarán en plazo de dos meses desde la firma del presente convenio o mantendrán en vigor, debidamente revisadas, las correspondientes pólizas para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de los trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena en las empresas afectadas por el mismo, siendo la cuantía de la indemnización a

percibir el año 2009 de 40.064,10 € y 31.160,96 €, respectivamente, para cada una de dichas contingencias. Para los años 2010 y 2011, se aplicarán los incrementos que figuran en las tablas salariales anexas.

En caso de hospitalización derivada de Accidente de trabajo y mientras dure la citada hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador.

En los supuestos de baja por enfermedad común, que requieran hospitalización, excluido el accidente no laboral, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores, desde el decimoquinto día de la misma, mientras dure dicha hospitalización y durante un período máximo de 6 meses.

Por las empresas se contratarán pólizas de seguro que cubran la incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo.

Artículo 27.º– Revisión médica.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, exceptuándose, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 28.º– Ropa de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este convenio entregarán a sus trabajadores dos buzos al año, como ropa de trabajo, uno en el mes de Enero y otro en el mes de julio. No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos dos meses, se le entregará uno al comienzo del trabajo y otro al cabo de los seis meses si el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa. Asimismo, entregarán el 1.º de octubre de cada año dos pares de botas de seguridad a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo como serradores o bien como rajadores de piedra. También se entregarán dos pares de botas de cuero a los trabajadores que desempeñen su trabajo como cortadores, embaladores y labradores. Igualmente se facilitará un «cinturón de palista» a aquellos trabajadores que lo necesiten y los guantes y mandiles necesarios. A los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie, se les entregará un traje de agua y abrigo al año.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Primera.– Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del convenio que, con el alcance que señala el Art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación

o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Estará formada por 2 miembros de APROPICALE, 2 de APICAL, 2 de UGT, 2 de CC.OO., y 2 asesores por cada parte.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria para ambas partes.

Segunda.– Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, APROPICALE, APICAL, la FRMM de CC.OO. y MCA-UGT de C y L consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Pizarra de Castilla y León.

En consecuencia, los firmantes del presente convenio acuerdan constituir la Comisión Paritaria Regional de Formación Continua para el sector de Pizarras de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de cuatro miembros, correspondiendo uno a APROPICALE, uno a APICAL, uno a la FRMM de CC.OO. y otro a MCA-UGT. Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

Tercera.– Indivisibilidad.

El articulado del presente convenio y su anexo forman un todo único indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Cuarta.

Las empresas seguirán prestando el servicio de personal en la forma vigente en la actualidad.

Quinta.– Mediación y Arbitraje.

«Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autonómica de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL)».

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican en prueba de conformidad, firmándolo en Ponferrada, a 7 de junio de 2010.

**ANEXO****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN****AÑO 2009**

CATEGORÍA	S/ BASE	PLUS ASIST.	Cantidades expresadas en euros.
GRUPO 1			
Licenciados	1.189,59	9,53	
Ingenieros Superiores	1.189,59	9,53	
Ingenieros Técnicos	986,56	9,53	
Directores de Área y Servicios	986,56	9,53	
Graduados Sociales	986,56	9,53	
Topógrafos	986,56	9,53	
Delineantes	986,56	9,53	
GRUPO 2			
Técnicos Administrativos	840,86	9,53	
Oficial Adtvo. 1ª	855,28	9,53	
Oficial Adtvo. 2ª	842,10	9,53	
Auxiliar Adto.	736,55	9,53	
GRUPO 3			
Encargados	840,86	9,53	
Mecánicos	855,28	9,53	
Electricistas	855,28	9,53	
Soldadores	855,28	9,53	
Fontaneros	855,28	9,53	
Albañiles	855,28	9,53	
Auxiliares de Oficio	813,65	9,53	
GRUPO 4			
Encargados	840,86	9,53	
Chofer	855,28	9,53	
Palista	855,28	9,53	
Artillero	855,28	9,53	
Barrenista	855,28	9,53	
Auxiliares de Oficio	813,65	9,53	
GRUPO 5			
Encargados	840,86	9,53	
Gruista	827,44	9,53	
Serrador	827,44	9,53	
Rajador	827,44	9,53	
Labrador	842,10	9,53	
Cortador	813,65	9,53	
Embalador	813,65	9,53	
Descargador de Carros	813,65	9,53	
Auxiliar de Oficios	813,65	9,53	
Peón	813,65	9,53	



DIETAS:

DIETA COMPLETA	23,53
MEDIA DIETA	11,75
ARTÍCULO 26: indemnización	
INVALIDEZ ABSOLUTA	40.064,10
MUERTE	31.160,96

**ANEXO****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN****AÑO 2010**

CATEGORÍA	S/ BASE	PLUS ASIST.	Cantidades expresadas en euros.
GRUPO 1			
Licenciados	1.201,49	9,63	
Ingenieros Superiores	1.201,49	9,63	
Ingenieros Técnicos	996,43	9,63	
Directores de Área y Servicios	996,43	9,63	
Graduados Sociales	996,43	9,63	
Topógrafos	996,43	9,63	
Delineantes	996,43	9,63	
GRUPO 2			
Técnicos Administrativos	849,27	9,63	
Oficial Adtvo. 1ª	863,83	9,63	
Oficial Adtvo. 2ª	850,52	9,63	
Auxiliar Adto.	743,92	9,63	
GRUPO 3			
Encargados	849,27	9,63	
Mecánicos	863,83	9,63	
Electricistas	863,83	9,63	
Soldadores	863,83	9,63	
Fontaneros	863,83	9,63	
Albañiles	863,83	9,63	
Auxiliares de Oficio	821,79	9,63	
GRUPO 4			
Encargados	849,27	9,63	
Chofer	863,83	9,63	
Palista	863,83	9,63	
Artillero	863,83	9,63	
Barrenista	863,83	9,63	
Auxiliares de Oficio	821,79	9,63	
GRUPO 5			
Encargados	849,27	9,63	
Gruista	835,71	9,63	
Serrador	835,71	9,63	
Rajador	835,71	9,63	
Labrador	850,52	9,63	
Cortador	821,79	9,63	
Embalador	821,79	9,63	
Descargador de Carros	821,79	9,63	
Auxiliar de Oficios	821,79	9,63	
Peón	821,79	9,63	



DIETAS:

DIETA COMPLETA	23,77
MEDIA DIETA	11,87
ARTÍCULO 26: indemnización	
INVALIDEZ ABSOLUTA	40.464,74
MUERTE	31.472,57

**ANEXO****TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN****AÑO 2011**

CATEGORÍA	S/ BASE	PLUS ASIST.	Cantidades expresadas en euros.
<<<GRUPO 1			
Licenciados	1.213,50	9,73	
Ingenieros Superiores	1.213,50	9,73	
Ingenieros Técnicos	1.006,39	9,73	
Directores de Area y Servicios	1.006,39	9,73	
Graduados Sociales	1.006,39	9,73	
Topógrafos	1.006,39	9,73	
Delineantes	1.006,39	9,73	
GRUPO 2			
Técnicos Administrativos	857,76	9,73	
Oficial Adtvo. 1ª	872,47	9,73	
Oficial Adtvo. 2ª	859,03	9,73	
Auxiliar Adto.	751,36	9,73	
GRUPO 3			
Encargados	857,76	9,73	
Mecánicos	872,47	9,73	
Electricistas	872,47	9,73	
Soldadores	872,47	9,73	
Fontaneros	872,47	9,73	
Albañiles	872,47	9,73	
Auxiliares de Oficio	830,01	9,73	
GRUPO 4			
Encargados	857,76	9,73	
Chofer	872,47	9,73	
Palista	872,47	9,73	
Artillero	872,47	9,73	
Barrenista	872,47	9,73	
Auxiliares de Oficio	830,01	9,73	
GRUPO 5			
Encargados	857,76	9,73	
Gruista	844,07	9,73	
Serrador	844,07	9,73	
Rajador	844,07	9,73	
Labrador	859,03	9,73	
Cortador	830,01	9,73	
Embalador	830,01	9,73	
Descargador de Carros	830,01	9,73	
Auxiliar de Oficios	830,01	9,73	
Peón	830,01	9,73	



DIETAS:

DIETA COMPLETA	24,01
MEDIA DIETA	11,99

ARTÍCULO 26: indemnización

INVALIDEZ ABSOLUTA	40.869,39
MUERTE	31.787,30