

C.I.F./N.I.E. 021432863Z con domicilio en Azuqueca de Henares (Guadalajara), C/Miguel Hernández nº 2, resulta lo siguiente:

a) Que, para responder de los débitos de dicho deudor, debidamente notificados, se practicó el embargo de la finca que se detalla, siendo anotado el embargo en el Registro de la Propiedad de LEON, nº 4, garantizando la suma total de 5.565,62 euros, que incluye el principal, el recargo de apremio, intereses y las costas del procedimiento, con las letras que se indican: Libro 0066, Tomo 3321, Folio 0042 y Finca 4731 anotación letra «A» sobre la que se amplía el embargo.

b) Que se han producido débitos de vencimientos posteriores, reglamentariamente notificados, a los ya anotados en el Registro indicado, débitos que responden al siguiente detalle y que pertenecen al Régimen autónomos: (Nº Providencia de Apremio, Periodo y Régimen) 28 08 011153792, 10 2007 / 10 2007, 0521; 28 08 015936704, 11 2007 / 11 2007, 0521; 28 08 022683961, 12 2007 / 12 2007, 0521; 28 08 036824945, 01 2008 / 01 2008, 0521; 28 08 036825046, 02 2008 / 02 2008, 0521; 28 08 044180676, 03 2008 / 03 2008, 0521; 28 08 049831130, 04 2008 / 04 2008, 0521; 28 08 058345912, 05 2008 / 05 2008, 0521; 28 08 062061315, 06 2008 / 06 2008, 0521; 28 08 069578108, 07 2008 / 07 2008, 0521; 28 08 075670718, 08 2008 / 08 2008, 0521; 28 08 083472043, 09 2008 / 09 2008, 0521; 28 08 095945839, 10 2008 / 10 2008, 0521; 28 09 015335986, 11 2008 / 11 2008, 0521; 28 09 027956696, 12 2008 / 12 2008, 0521; 28 09 036848162, 01 2009 / 01 2009, 0521; 28 09 041104644, 02 2009 / 02 2009, 0521; 28 09 049128463, 03 2009 / 03 2009, 0521; 28 09 061595185, 04 2009 / 04 2009, 0521; 28 09 066475703, 05 2009 / 05 2009, 0521; 28 09 073383921, 06 2009 / 06 2009, 0521; 28 09 081850809, 07 2009 / 07 2009, 0521; 28 09 087401027, 08 2009 / 08 2009, 0521; 28 09 097750826, 09 2009 / 09 2009, 0521; 28 09 102354787, 10 2009 / 10 2009, 0521; 28 10 013739206, 11 2009 / 11 2009, 0521; expediente nº 28 16 05 00167112, importe del principal 6.744,49 euros, recargos de apremio 1.348,90

euros, intereses 678,03 euros, costas devengadas 456,71 euros, costas e intereses presupuestados 276,84 euros, total débitos 9.504,97 euros.

Por lo que SE ACUERDA ampliar el embargo sobre la finca indicada en la suma de 9.504,97 euros, con lo que la responsabilidad total sobre la misma asciende a la cantidad de 15.070,59 euros.

Notifíquese esta diligencia de embargo al cotitular D. Marcelino PRADO JUAREZ con DNI 021461245Z y cuyo último domicilio conocido es c/ Juan XXIII (Módulos Viejos), nº 24, 03015 Alacant, y en su caso, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 103 y 104 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Expídase, asimismo, mandamiento de ampliación de embargo al Registro de la Propiedad.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse RECURSO DE ALZADA ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contando a partir de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. del día 29), según la redacción dada al mismo por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (B.O.E. del día 31), de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

DESCRIPCIÓN DE LA FINCA EMBARGADA:

- Urbana.

- Inscrita en el Registro de la Propiedad nº 4 de León, al Tomo 3321, Libro 0066, Folio 0042, Finca nº 4731.

Alcalá de Henares, 17 de marzo de 2011.

La Recaudadora Ejecutiva.-Begoña Ortiz Fernández.
1106501

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA Y HACIENDA

EDICTO

El artículo 20 apartado 1º b) del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell establece que en el supuesto de que existieran ausencias de 3 o más días: << el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de 3 días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

Dado que Vd. no ha acudido al trabajo desde el pasado día 7 de enero de 2011 y no ha presentado parte médico de baja ni parte de confirmación alguno, se le comunica que se le descontarán en nómina los días de ausencia.

AGUSTÍN GONZÁLEZ CÁNOVAS

Avenida Doctor Rico, 3 - 1º A

03005 – ALICANTE

Alicante, 16 de marzo de 2011.

LA SECRETARIA TERRITORIAL, Josefa Riera Mollá.

1106259

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación

del texto del Convenio Colectivo provincial de INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO –código convenio 03000735011981 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de 10/03/2011, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios de Industrias de Tacones, Cuñas, Pisos, Hormas y Afines de Plástico, y de la C. S. Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLÁSTICO.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional.-

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los Trabajadores de la actividad de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.-

Este Convenio será de aplicación para la provincia de Alicante.

Artículo 3.- Ámbito Personal.-

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la Empresa.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, y su duración será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2012. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Las diferencias salariales que se produzcan entre el 1 de enero de 2010 y el día de su firma se harán efectivas en un plazo de 30 días.

Artículo 5.- Denuncia.-

La denuncia del Convenio podrá formalizarse por cualquiera de las partes, y deberá hacerse por escrito y con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Si se desistiese de la denuncia del convenio o si una vez denunciado se produjere la desaparición de una de las partes que hiciera imposible la negociación de un nuevo convenio, éste será prorrogado por períodos de un año, llevando aparejada dicha prórroga el incremento del IPC previsto para ese año más un punto, revisándose este incremento para el caso de que el IPC real supere el IPC previsto, añadiéndose la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real al incremento pactado.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.-

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

Artículo 7.- Garantías personales.-

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 8.- Organización del Trabajo.-**

La organización práctica del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejecutará oyendo previamente a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 9.- Extensión de la organización del trabajo.-

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.- La exigencia de la actividad normal.

2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el Trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y la actividad a rendimiento normal.

5.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos a incentivos en una o varias de las secciones que componen la fabricación alguien hubiere de realizar una calidad o cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora-hombre, deberá percibir un incremento del 25% de su salario base como mínimo.

6.- La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trata de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos el Trabajador conservará independientemente de los rendimientos que con-siga con los nuevos

valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiere obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba. Si durante el período de modificación el Trabajador o Trabajadores afectados obtuvieran rendimientos superiores a los normales, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se establezcan, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente en lo que exceda de la actividad normal.

7.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.- La fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todos y cada uno de los Trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el nivel profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 10.- Rendimiento.-

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo, será el siguiente:

1.- Para el establecimiento de un sistema de rendimientos en base a primas e incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2.- Limitar hasta el máximo de 12 semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.- Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de 15 días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrá recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4.- En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que estos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

5.- Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma clara y sencilla.

6.- Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las Empresas a las que afecte el presente Convenio el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 11.- Clasificación en razón de la permanencia en la Empresa.-

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los Trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales y contratados a tiempo parcial. Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son Trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son Trabajadores contratados por tiempo determinado los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los Trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás Trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son Trabajadores eventuales los sujetos al contrato establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el R.D.L.5/2001 de 2 de marzo. La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Caso de que se concrete por un plazo inferior, podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo con las condiciones y límites establecidos en el referido R.D.L.. Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Son Trabajadores contratados a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio. De acuerdo con la regulación establecida por el R.D. Ley 15/1.998, de 27-11 y R.D.L.5/2.001 podrá contratarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

CAPÍTULO III

INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES

Artículo 12.- Ingreso.-

El ingreso de los Trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los Trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado o contrato a tiempo parcial, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos Trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido.

En cada centro de trabajo o Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y documentación a aportar. El Comité o los Delegados de Personal comunicarán en el plazo de 48 horas las observaciones que estimen pertinentes.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 13.- Período de prueba.-

El ingreso de los Trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico y titulado, 4 meses.

Personal Técnico no titulado, 2 meses.

Administrativo, 45 días.

Especialistas, 1 mes.

Trabajadores no cualificados, 10 días.

Sólo se entenderá que el Trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el Trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los Trabajadores contratados como fijos ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el cómputo de este período siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Los cursillos de capacitación dados por las Empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo de período de prueba.

Artículo 14.- Ascensos.-

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

Las categorías profesionales que impliquen funciones de mantenimiento o confianza, como las de técnicos titulados, contra maestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publi-

cidad, inspector, delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la Empresa.

Artículo 15.- Traslados.-

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1.- Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3.- Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el Trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

La facultad que se concede a las Empresas solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de 10 años, tan solo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniere disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

4.- Los Trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 16.- Traslado del centro de trabajo.-

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El Trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún Trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 17.- Cambios de puesto de trabajo.-

En los casos de traslado de Obreros con carácter forzoso a un nivel distinto al suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al nivel de origen en cuanto existan vacantes de su nivel y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Los Trabajadores remunerados a destajo, con prima o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran.

Artículo 18.- Trabajos de distinto nivel.-

La Empresa en caso de necesidad, podrá destinar a los Trabajadores a realizar trabajo de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose al Trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 4 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición en los términos del artículo 14.

La retribución en tanto se desempeñen trabajo de categoría superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de un nivel inferior, ésta situación no podrá prolongarse por período superior a 45 días ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las Empresas evitarán reiterar el trabajo de nivel inferior con el mismo Trabajador. Si el cambio se produjera por petición del Trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Artículo 19.- Ceses voluntarios.-

Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, 45 días, salvo para los grupos de administrativos, servicios y comercial, que será de 20 días.

Personal especialista y no cualificado, 15 días.

El incumplimiento por parte de los Trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de tal obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del Trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá ésta obligación y por tanto no nace éste derecho, si el Trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

DEL SALARIO

Artículo 20.- Sistema retributivo.-

1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Cláusula de inaplicación del régimen salarial.- El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Solo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la Empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los Trabajadores en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. De no existir Representantes de los Trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a.- Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.

b.- Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.

c.- Propuesta salarial alternativa en su caso y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Incremento pactado.-

Para el período comprendido entre el 1-1-2010 al 31-12-2010, el incremento a aplicar es el del 3%. Sobre todo los conceptos salariales y económicos del convenio.

Para el segundo y tercer año el incremento a aplicar será el del 2% en cada año.

Artículo 21.- Pago del Salario.-

El pago del salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, deberán asegurarse de que el abono en cuenta corriente o libreta del Trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

El Trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por ciento del importe del salario.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.-

La Gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre, a razón de 30 días de salario de Convenio y la de julio se hará efectiva el día 15 de julio a razón de 30 días de salario Convenio.

La Participación en Beneficios será a razón de 15 días de salario Convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo del año siguiente al que se devengue.

Artículo 23.- Igualdad de sexos y no discriminación.-

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y categoría.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

El acceso y la estabilidad en el empleo.- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.- La formación y promoción profesional.- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 24.- Antigüedad.-

El Plus de antigüedad para los Trabajadores afectados por el presente Convenio, se abonará durante el primer año de vigencia del convenio sobre la base de cálculo de 13,51 euros.

El Plus de antigüedad para los Trabajadores afectados por el presente Convenio, se abonará durante el segundo año de vigencia del convenio sobre la base de cálculo de 13,78 euros.

A modo de recordatorio se indica que el complemento personal de antigüedad consiste en dos trienios del 5% cada uno de ellos y cinco quinquenios al 10 por ciento sobre la base de cálculo de 13,51 euros.

Dada la coyuntura económica por la que atraviesa el sector, durante el periodo comprendido entre el 1-1-2010 y el 31-12-2012, los trabajadores que hubieren iniciado el cómputo de antigüedad antes del 31-12-2010, para la consolidación y percibo en su día del complemento salarial de antigüedad, no tendrán derecho a la consolidación de ningún trienio ni quinquenio derivado de este periodo y por tanto a la percepción económica, que se cumpla entre el 1-1-2010 y el 31-12-2012, pues dicho periodo se tendrá como no existente y no computará a ningún efecto, tanto en la antigüedad existente, como en la futura.

A Partir del uno de enero del dos mil trece se reanudará el cómputo de la antigüedad, volviendo a su cómputo normal, excluyendo, por tanto, de dicho cómputo el trienio 1-1-2010 al 31-12-2012.

Artículo 25.- Pluses obligatorios.-

Para el año 2010 el plus de nocturnidad, allí donde existiese, será el 25 por ciento del salario base correspondiente a la categoría profesional.

Los Pluses de Peligrosidad y Toxicidad, allí donde existiesen, se calcularán para el año 2010 sobre la siguiente base: 20,32euros, quedando extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás Pluses, pasando a formar parte del salario base del Convenio.

Igualmente, a modo de recordatorio, el porcentaje de los Pluses de Peligrosidad y Toxicidad es del 10 por ciento cada uno sobre el salario base de cálculo de 20,32 euros.

Asimismo el valor de los pluses establecido en el párrafo anterior se incrementará con el mismo porcentaje que se aplique en los salarios de los años 2011 y 2012.

CAPÍTULO V**JORNADA****Artículo 26.- Jornada.-**

1.-La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de los Trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo se considerará tiempo de trabajo efectivo, cuando por acuerdo individual o colectivo entre Empresarios y Trabajadores, así esté establecido o se establezca.

Los Trabajadores disfrutarán de cinco días de licencia retribuida. El disfrute de estos días tendrá por objeto el cubrir algunos « puentes » que se produzcan durante el año o bien en las fiestas locales. Las fechas de su disfrute serán fijadas previo acuerdo adoptado entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Caso de que por disposición legal se redujera la jornada de trabajo, se compensaría la posible reducción de jornada con estos cinco días hasta donde alcanzara, por lo que en ningún caso se podrían disfrutar los antedichos cinco días más la posible reducción de jornada.

Los cinco días a que hace referencia el párrafo 3 del presente artículo se disfrutarán siempre en temporadas de baja producción.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa presa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y en los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al Trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 28.- Calendario laboral.-

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del calendario oficial, las Empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario laboral para el año siguiente.

te. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes.

Artículo 29.- Vacaciones.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todos los Trabajadores.

De esta vacación como mínimo 21 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre; no obstante, las Empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, y en base a una mayor demanda de trabajo, podrán modificar el período de 21 días en otro inferior atendiendo a las necesidades productivas expresadas.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los Trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa, designará el personal que durante dicho período habrá de ejecutar obras necesarias, laborales de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el Trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los 3 meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Cuando las vacaciones se disfruten en dos períodos, el cálculo promedio de los salarios que se utilice para el primer período se aplicará también al segundo.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del Trabajador, éste importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turno podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Artículo 30.- Desplazamientos y dietas.-

Los Trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 16,54 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 27,93 euros, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio y de 64,89 euros cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio el importe de las dietas será cuando se realice un desplazamiento por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 16,87 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 28,48 euros, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio y de 66,18 euros cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Dichas dietas devengarán íntegramente el día de salida. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los Trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución de horarios permitan al Trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el Trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia

Para los años 2011 y 2012 las dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que se aplique para el convenio.

Artículo 31.- Licencias.-

El Trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

2.- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el Trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3.- Un día por traslado de domicilio habitual.

4.- Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 su compensación económica.

6.- El tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 y 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 32.- Excedencias.-

Los Trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del Trabajador y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer Trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El Trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el Trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio activo en la Empresa. Cuando el Trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. El trabajador que se hallare en esta situación tendrá preferencia frente a cualquier nueva contratación y en las mejores condiciones posibles.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 33.- Excedencias especiales.-

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a.- Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el Trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara.

b.- Enfermedad; una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el tiempo que el Trabajador perciba la prestación de Invalidez provisional de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- Régimen disciplinario.-

Los Trabajadores podrán ser sancionados por las Direccionales de las Empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 35.- Graduación de las faltas.-

Toda falta cometida por un Trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 36.- Faltas leves.-

Se considerarán leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación de material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 37.- Faltas graves.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.

2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de 30 días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social e Instituciones de Previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7.- Simular la presencia de otro Trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecten a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el Trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 38.- Faltas muy graves.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.- La condena por delito de robo o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

7.- Malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

10.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11.- Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 38.

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13.- La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

Artículo 39.- Facultad sancionadora.-

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio y disposiciones legales aplicables.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Asimismo el Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Artículo 40.- Graduación de las sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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 período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 41.- Prescripción.-

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42.- Principios generales.-

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Salud laboral y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 43.- Prendas de trabajo.-

Las Empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: dos batas al año.

Personal obrero: dos monos o buzos al año.

Asimismo será obligatorio para las Empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Artículo 44.- Revisión médica.-

Las Empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus Trabajadores, a través del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene, tratando de que se interrumpa lo menos posible el proceso productivo.

Artículo 45.- Asistencia a consultorio médico.-

Cuando por razón de enfermedad del Trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo preavisar con la debida antelación y justificar debidamente la ausencia.

Artículo 46.- Accidentes de trabajo y Enfermedad común.-

Las Empresas complementarán hasta el 100 por 100 de la base reguladora las prestaciones que perciba el Trabajador en los casos de accidente laboral a partir del primer día de la baja y hasta el nonagésimo. En el caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común la Empresa completará la prestación que perciba el Trabajador hasta el 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja hasta el vigésimo día

CAPÍTULO VIII

COMISION MIXTA

Artículo 47.- Comisión Mixta.-

Se constituye una Comisión Mixta que tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del Convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Resolución, dentro de las funciones atribuidas, de cuantas cuestiones se le planteen como consecuencia de la cláusula de inaplicabilidad salarial.

- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Composición:

La Comisión Mixta estará integrada por tres Representantes de los Trabajadores y tres por parte de los Empresarios, todos ellos de entre los miembros de la Comisión Deliberante del Convenio.

Cualquiera de las partes que constituye la Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones, con voz pero sin voto, de los asesores y técnicos que considere idóneos.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre las Representaciones de Trabajadores y Empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes sin necesidad de intervención de la Autoridad laboral, a la que se le comunicarán tales acuerdos para su conocimiento.

En caso de desacuerdo entre ambas Representaciones, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral para que proceda según las disposiciones vigentes.

El Presidente será nombrado por las partes, acordándose que recaiga en la persona del Presidente del Convenio.

Procedimiento:

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta vestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación la parte que convoque a la Comisión. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en el máximo de tres días.

CAPÍTULO IX

JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 48.- Jubilación anticipada a tiempo parcial.-

Los trabajadores que lo soliciten podrán acogerse a la Jubilación anticipada a Tiempo Parcial establecida en el R.D. 144/1999 y a tenor de lo establecido en la Ley 12/2001 de 9 de julio, y R.D.1131/2002 de 31 de octubre, (B.O.E. de 27-11-02).

DISPOSICION TRANSITORIA

Revisión Salarial.-

Para el 2º y 3er. año de vigencia del Convenio:

Para el segundo año de vigencia, es decir para el período comprendido entre el 1-1-2011 al 31-12-2011, caso de que el I.P.C. real del año 2011 supere el incremento pactado del 2%, se producirá una revisión salarial en el exceso, tan pronto se constate de forma oficial dicho I.P.C., de forma automática, acumulable en el incremento pactado y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, tomando para ello como base los salarios vigentes al 31-12-2010.

Igualmente y para el tercer año de vigencia, es decir para el período comprendido entre el 1-1-2012 al 31-12-2012, caso de que el I.P.C. real del año 2012 supere el incremento pactado del 2%, se producirá una revisión salarial en el exceso, tan pronto se constate de forma oficial dicho I.P.C., de forma automática, acumulable en el incremento pactado y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012, tomando para ello como base los salarios vigentes al 31-12-2011.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que las Empresas podrán pactar individualmente con sus Trabajadores el tipo de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años que establece el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto.

Segunda.-

De común acuerdo por ambas partes y por ser una Industria auxiliar del Calzado, se adquiere el compromiso de estudiar para su futura incorporación o no en el próximo Convenio, un sistema de suspensión temporal de actividades sobre las mismas bases existentes en el indicado Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan por la legislación general y muy concretamente en el Real Decreto Ley del año 2010 por el que se modifican diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen.

Los derechos sindicales son los que figuran en el Anexo I del Convenio.

Segunda.-

Ley de Igualdad:

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Tercera.-

El presente Convenio ha sido suscrito por las Representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y por la Asociación Provincial de Empresarios de Industrias de Tacones, Cuñas, Pisos, Hormas y Afines de Plástico. Representaciones legitimadas

que reuniendo las condiciones establecidas en el articulado del Real Decreto Legislativo 1/95 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron como interlocutores para la negociación del Convenio, en sesión celebrada el día diecinueve de enero de dos mil once.

Alicante a veintiuno de enero de dos mil once.

DERECHOS SINDICALES

1.- Delegados de Personal.-

La Representación de los Trabajadores en Empresa o Centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez Trabajadores fijos, corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez Trabajadores fijos, si así lo decidieran por mayoría.

2.- Comité de Empresa.-

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los Trabajadores de la Empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más Trabajadores fijos.

3.- Competencia y composición.-

Las competencias y composición de los Comités de Empresa serán las establecidas por las disposiciones generales que regulen ésta materia.

4.- Cursos sindicales.-

Las horas sindicales podrán ser utilizadas para la asistencia a cursos de formación sindical convocados por las respectivas Centrales Sindicales, siempre que sean convocados con anterioridad suficiente y con la posterior justificación de asistencia al mismo. Este acuerdo será válido hasta tanto entre en vigor la normativa específica que regule esta materia.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES EN VIGOR DESDE EL 1-1-2010 AL 31-12-2010

PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE LA ACTIVIDAD «HORMAS» DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CATEGORIAS TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES/DIA EN EUROS
DIRECTOR TÉCNICO	2.185,62
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1.889,38
TÉCNICO JEFE	1.563,38
TÉCNICO	1.396,67
PERITO o INGENIERO TÉCNICO	1.251,92
GRADUADO SOCIAL	1.063,23
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	1.063,23
PROFESOR DE E.G.B.	1.063,23
AYUDANTE TÉCNICO	1.063,23
MAESTRO INDUSTRIAL	1.063,23
TÉCNICOS NO TITULADOS	
CONTRAMAESTRE	1.074,35
ANALISTA DE LABORATORIO	1.068,19
ENCARGADO	1.063,16
CAPATAZ	1.059,50
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.037,32
ASPIRANTE A AUXILIAR DE LABORATORIO	643,95
OFICINA TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 1	1.168,41
JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 2	1.037,32
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1	1.029,90
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2	1.012,23
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	926,17
ASPIRANTE DE ORGANIZACIÓN	643,95
TÉCNICO DE PROCESO DE DATOS	
JEFE DE PROCESO DE DATOS	1.563,38
ANALISTA	1.252,21
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1.252,19
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.074,35
PROGRAMADOR DE MÁQUINAS AUXILIARES	1.063,23
OPERADOR DE ORDENADORES	1.063,23
ADMINISTRATIVOS	
JEFE DE PRIMERA	1.255,88
JEFE DE SEGUNDA	1.126,23
OFICIAL DE PRIMERA	1.063,23
OFICIAL DE SEGUNDA	1.037,32
AUXILIAR	1.009,50
TÉCNICOS DE OFICINA	
DELINEANTE-PROYECTISTA	1.174,30
DELINEANTE	1.063,23
CALCADOR	1.009,50
AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	926,17
ASPIRANTE TÉCNICO DE OFICINA	643,95
CONTINUACIÓN ANEXO I	
CATEGORIAS	
PERSONAL DE VENTAS, PROPAGANDA Y/O PUBLICIDAD	
JEFE	1.255,88
INSPECTOR	1.192,90
DELEGADO	1.085,47

CATEGORIAS TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES/DIA EN EUROS
AGENTE DE PROPAGANDA Y/O PUBLICIDAD	1.009,52
VIAJANTE	1.009,52
CORREDOR DE PLAZA	926,17
PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA	
PROFESIONAL DE 1 Y ENCARGADO ACTIV.COMPL.	34,37
PROFESIONAL DE 2 Y OFICIAL DE 1 ACTIV.COMPL.	34,12
AYUD. ESPECIALISTA Y OFICIAL 2 ACTIV. COMPL.	33,87
PEÓN	33,67
CONTRATOS EN FORMACION DE 1º Y 2º AÑO	21,46
PROFESIONALES DE OFICIOS AUXILIARES	
OFICIAL DE 1	34,54
OFICIAL DE 2	34,37
OFICIAL DE 3	34,12
CONTRATOS EN FORMACION DE 1º Y 2º AÑO	21,46
SUBALTERNOS	
ALMACENERO	1.028,56
CONSERJE	1.025,07
COBRADOR	1.025,07
CAPATAZ DE PEONES	1.026,16
LISTERO	1.022,52
BASCULERO-PESADOR	1.015,85
PERSONAL SANITARIO NO TITULADO	1.015,85
GUARDA, VIGILANTE	1.015,85
ORDENANZA	1.009,16
PORTERO	1.009,16
DIVERSOS	995,81
LIMPIADOR O LIMPIADORA	1.009,52
MOZO DE ALMACÉN	1.009,52
BOTONES	643,95

ANEXO II
TABLAS SALARIALES EN VIGOR DESDE EL 1-1-2011 AL 31-12-2011 PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE LA ACTIVIDAD «HORMAS» DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CATEGORIAS TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES/DIA EN EUROS
DIRECTOR TÉCNICO	2.229,34
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1.927,17
TÉCNICO JEFE	1.594,64
TÉCNICO	1.424,60
PERITO O INGENIERO TÉCNICO	1.276,96
GRADUADO SOCIAL	1.084,50
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	1.084,50
PROFESOR DE E.G.B.	1.084,50
AYUDANTE TÉCNICO	1.084,50
MAESTRO INDUSTRIAL	1.084,50
TÉCNICOS NO TITULADOS	
CONTRAMAESTRE	1.095,83
ANALISTA DE LABORATORIO	1.089,55
ENCARGADO	1.084,42
CAPATAZ	1.060,69
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.058,06
ASPIRANTE A AUXILIAR DE LABORATORIO	656,83
OFICINA TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 1	1.191,78
JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE 2	1.058,06
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1	1.050,49
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2	1.032,48
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	944,69
ASPIRANTE DE ORGANIZACIÓN	656,83
TÉCNICO DE PROCESO DE DATOS	
JEFE DE PROCESO DE DATOS	1.594,64
ANALISTA	1.277,25
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1.277,23
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.095,83
PROGRAMADOR DE MÁQUINAS AUXILIARES	1.084,50
OPERADOR DE ORDENADORES	1.084,50
ADMINISTRATIVOS	
JEFE DE PRIMERA	1.281,00
JEFE DE SEGUNDA	1.148,75
OFICIAL DE PRIMERA	1.084,50
OFICIAL DE SEGUNDA	1.058,06
AUXILIAR	1.029,69
TÉCNICOS DE OFICINA	
DELINEANTE-PROYECTISTA	1.197,78
DELINEANTE	1.084,50
CALCADOR	1.029,69
AUXILIAR TÉCNICO DE OFICINA	944,69
ASPIRANTE TÉCNICO DE OFICINA	656,83
CONTINUACIÓN ANEXO I I	
CATEGORIAS	
PERSONAL DE VENTAS, PROPAGANDA Y/O PUBLICIDAD	
JEFE	1.281,00
INSPECTOR	1.216,75
DELEGADO	1.107,18
AGENTE DE PROPAGANDA Y/O PUBLICIDAD	1.029,71
VIAJANTE	1.029,71
CORREDOR DE PLAZA	944,69
PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA	
PROFESIONAL DE 1 Y ENCARGADO ACTIV.COMPL.	35,06
PROFESIONAL DE 2 Y OFICIAL DE 1 ACTIV.COMPL.	34,80
AYUD. ESPECIALISTA Y OFICIAL 2 ACTIV. COMPL.	34,55
PEÓN	34,34
CONTRATOS EN FORMACION DE 1º Y 2º AÑO	21,89
PROFESIONALES DE OFICIOS AUXILIARES	
OFICIAL DE 1	35,23
OFICIAL DE 2	35,06

CATEGORIAS TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES/DIA EN EUROS
OFICIAL DE 3	34,80
CONTRATOS EN FORMACION DE 1º Y 2º AÑO	21,89
SUBALTERNOS	
ALMACENERO	1.049,13
CONSERJE	1.045,57
COBRADOR	1.045,57
CAPATAZ DE PEONES	1.046,68
LISTERO	1.042,97
BASCULERO-PESADOR	1.036,17
PERSONAL SANITARIO NO TITULADO	1.036,17
GUARDA, VIGILANTE	1.036,17
ORDENANZA	1.029,35
PORTERO	1.029,35
DIVERSOS	1.015,72
LIMPIADOR O LIMPIADORA	1.029,71
MOZO DE ALMACÉN	1.029,71
BOTONES	656,83
ARTICULO 24 ANTIGÜEDAD	13,78
ARTÍCULO 25 PLUSES	20,76
ARTRÍCULO 30 DIETAS	16,87- 28,48 y 66,18

Alicante a quince de marzo de dos mil once.-
El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón
Rocamora Jover.

1106392

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del acuerdo de revisión salarial anual retroactiva (dif. I.P.C.), respecto del convenio colectivo de la Empresa SANCHIS MIRA SA -Código de Convenio 03002952011998-.

VISTO el texto del acuerdo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 11/03/2011, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión negociadora y depósito del texto original del acuerdo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

ACTA

En Jijona, siendo las diecisiete treinta horas del día diez de febrero de dos mil once, se reúnen D^a. Maria del Carmen Carreño López, y D. José Miquel Peidró por CC.OO., D. José Antonio Llorens López, D. Francisco Torregrosa Sanchis y D^a. Maria del Carmen Ramos Valverde por U.G.T. y D^a. Maria Salud Almeda Sanabria y D. Juan Martínez Richarte por S.I. por la parte trabajadora y D.Manuel Sirvent Cerdá, D. Antonio Miquel Belda y D. Antonio Nomdedeu por la representación empresarial, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanchis Mira, S.A.», quienes en reunión celebrada el día 28-02-07 se reconocieron mutua capacidad y legitimaron para negociar el Convenio de la empresa Sanchis Mira S.A., al objeto de tratar el siguiente

ORDEN DEL DÍA

PRIMERO.- Aplicación de la revisión salarial pactada en el artículo 3 del Convenio, apartado 3º, párrafo C, para el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de marzo de 2011.

SEGUNDO.- Designación de representante para la presentación telemática de lo acordado ante los organismos correspondientes.