

Convenio Colectivo Manufacturas de Productos Abrasivos de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08002365011994	ACTUALIZACIÓN	2008/04/08
VIGENCIA	2006/04/01 — 2011/03/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 5106		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-manufacturas-de-productos-abrasivos-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Manufacturas De Productos Abrasivos. Última actualización a: 08-04-2008
Vigencia de: 01-04-2006 a 31-03-2011. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en DOGC 5106.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5106 - 08/04/2008)

RESOLUCIÓN TRE/990/2008, de 19 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2006-31.3.2012 (código de convenio núm. 0802365).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona, suscrito por PIMEC, CECOT, CCOO y UGT el día 28 de junio de 2007, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de



aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2006-31.3.2012 (código de convenio núm. 0802365) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 19 de febrero de 2008

Elisenda Giral i Masana

Directora de los Servicios Territoriales en Barcelona

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Ámbito de aplicación territorial y funcional

El presente Convenio tiene ámbito provincial. Afecta a todas las empresas y trabajadores pertenecientes a la fabricación o manufacturación de productos abrasivos. También afecta a las delegaciones comerciales radicadas en la provincia, aunque su domicilio social esté ubicado fuera de ella.

Artículo 2 Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, siendo su duración por un período de 6 años, salvo aquellos puntos en que se exprese de forma clara su duración, mientras no sea modificado por orden de ámbito superior, siendo prorrogable de año en año, por tática reconducción, si no fuera denunciado con la antelación pertinente, siendo ésta de 3 meses antes del vencimiento del presente Convenio. A todos los efectos, su aplicación comenzará a regir desde el 1 de abril de 2006.

Artículo 3 Compensación

Cuantas condiciones se pactan en el presente Convenio compensan hasta donde alcanzan, como un todo orgánico e indivisible y consideradas globalmente por períodos de 12 meses, las que rigieran en las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que fuere el origen de su establecimiento y, muy especialmente, aquéllas de las que disfrute el personal por razón de acuerdo voluntario de la empresa.

En su virtud habrá de estarse para la aplicación práctica de este pacto, a cuanto en el mismo se prevé, con absoluta abstracción de conceptos salariales; su cuantía o su regulación anterior es a la fecha de entrada en



vigor del Convenio.

Garantía ad personam:

Se respetarán las situaciones que con carácter global, durante la vigencia del Convenio, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam y entendidas éstas como cantidades líquidas.

Artículo 4 Absorción

Si durante la vigencia del Convenio se dictaran disposiciones legales que implicaran variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o creación de otros, únicamente serán de aplicación práctica si, globalmente o por períodos de 12 meses considerados y sumados a los vigentes con anterioridad a este Convenio, superasen el nivel de éste, considerándose en caso contrario absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en él.

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1 Facultades y obligaciones de la dirección

Artículo 5 Dirección de la actividad laboral

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables y, con especial atención, a lo recogido en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

Sin merma de la facultad anterior, los legales representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta de medidas y emisión de informes en su caso.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. El sistema de organización científica y racional del trabajo que aquí se establece comprende, además de los principios que le son propios de organización y racionalización, la posibilidad de una retribución incentivada, técnicas de medición del trabajo y valoración de puestos y normas de aplicación.

Artículo 6 Facultades de la dirección

Además de las recogidas en el párrafo primero del artículo anterior, son facultades de la dirección en este capítulo:



1. La calificación de los trabajos según cualquiera de los manuales internacionalmente reconocidos u homologables a ellos.
2. La medición del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.
3. La exigencia del rendimiento normal o mínimo y del habitual en cada puesto o sección.
4. La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivos a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal). En este punto debe tenerse en cuenta la regulación recogida en la disposición adicional tercera antes referida.
5. La adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento óptimo o, como mínimo, el rendimiento habitual en cada puesto de trabajo o sección.
6. La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
7. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
8. La movilidad funcional y distribución del personal por necesidades de la producción, respetando la disposición adicional tercera del Convenio si ello constituyera modificación sustancial de condiciones de trabajo.
9. La realización de las modificaciones en los métodos, con el respeto de las prescripciones establecidas y las variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
10. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Artículo 7 Obligaciones de la dirección

Son obligaciones de la dirección de la empresa:

1. Informar y, en su caso, seguir el procedimiento establecido con los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo.

La información tendrá el carácter de previa cuando se trate de los supuestos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
3. Establecer y redactar, de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable y en el propio Convenio, la fórmula para el cálculo del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades.



SECCIÓN 2 Sistema de trabajo medido

Artículo 8 Medición del tiempo

La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas.

Artículo 9 Puntos o aspectos fundamentales que comprende la organización del trabajo

La organización del trabajo comprende, en especial, 3 aspectos fundamentales:

1. Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos. La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos industriales o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- a) La determinación e implantación de los métodos operativos.
- b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.
- c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

2. Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos

Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

- a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo (100 centesimal), debidamente atendidos los niveles de calidad fijados.
- b) La asignación de un número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento exigido.
- c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variación de los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.
- e) La aplicación con la remuneración correspondiente de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 centesimal).

3. Establecimiento de plantillas correctas de personal

En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcione el



mejor índice de productividad laboral en la empresa será consecuencia de la adaptación, con observancia de las normas legales al efecto, a las necesidades de la empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33% superior al mínimo exigible).

Artículo 10 Valoraciones

A los efectos de la organización del trabajo en las empresas que apliquen cualesquiera de los sistemas internacionalmente admitidos, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

1. Actividad mínima exigible (normal)
2. Actividad óptima
3. Rendimiento mínimo exigible (normal)
4. Rendimiento óptimo
5. Tiempo máquina
6. Tiempo normal
7. Tiempo de recuperación o descanso
8. Trabajo libre
9. Trabajo limitado

Artículo 11 Definiciones

1. Actividad mínima exigible (normal). Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo y consciente de su responsabilidad bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente, día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde con los índices 100 (Rasa), 75 (centesimal), o 60 (Bedaux).

2. Actividad óptima. Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin perjuicio de su integridad normal, física o psíquica durante toda su vida laboral; no perjudica su profesionalidad, ni tampoco le impide un desarrollo normal fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT .Introducción al estudio del trabajo.. Se valora en un 33% por encima de la actividad normal.

Corresponde a los sistemas de medición con los índices 133 (140), 100 u 80.

3. Rendimiento mínimo exigible (normal). Es el correspondiente a la cantidad de trabajo mínima exigible que un trabajador debe efectuar en 1 hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible el que se corresponde a los índices 100, 75 ó 60.



4. Rendimiento óptimo. Es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptimo que un trabajador efectúa en 1 hora o en cualquier unidad de tiempo.

Se corresponde con los índices 133 (140), 100 u 80.

5. Tiempo máquina. Es el que emplea una máquina o grupo de máquinas en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

6. Tiempo de recuperación o descanso. Es el que precisa el trabajador para reponer su plenitud física y atender a sus necesidades fisiológicas.

7. Trabajo libre. Es aquél en que el trabajador puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

8. Trabajo limitado

a) En actividad normal:

Es aquél en que el trabajador no puede desarrollar actividad óptima durante todo el tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

b) En actividad óptima:

La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

SECCIÓN 3 Trabajo con incentivo

Artículo 12 Trabajo con incentivo: concepto

Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad cualquier clase de retribución variable en su cuantía en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichos incentivos, según el sistema organizativo de cada empresa, tendrán que determinarse, según el procedimiento establecido en el Convenio, ya sobre unidades de trabajo producidas o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición. El incentivo se devengará una vez que se haya superado el rendimiento mínimo exigible.

Artículo 13 Los criterios de remuneración

Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la empresa.
2. El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida.



3. Medio ambiente en el que se realice el trabajo.
4. Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral.
5. Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar, tal como calidad de materiales empleados e importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de la producción.

Artículo 14 Pago de actividades

1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de rendimientos obtenidos por el trabajo efectuado será el del porcentaje que se acuerde, siendo éste superior al exigible en cualquier sistema de medición.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

2. El pago de incentivos, en todos los casos, queda condicionado a que, al efectuar el trabajo, se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3. Los trabajos no medidos o no estimados pasarán a tener un tope del porcentaje que se acuerde sobre el mínimo exigible en su sistema de medición. Este tope no se abonará si el mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos a los que en la actualidad se les abonan actividades superiores las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

Para acreditar el derecho al salario de los párrafos anteriores, es indispensable la permanencia del trabajador en el lugar o puesto de trabajo y que ejecute los trabajos sustitutorios que pueda facilitarle la empresa, atendiendo a su categoría profesional. Si tales trabajos tienen prima asignada, percibirá la que corresponde a los mismos.

Las cantidades a abonar en concepto de incentivos de producción, así como sus revalorizaciones, se negociarán en el seno de las empresas entre dirección y legal representación de los trabajadores.

Artículo 15 Retribución de los tiempos inactivos

1. Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivos a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra, la técnica, actividad y diligencia necesaria, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento del 25%.

2. Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

3. Cuando los motivos no sean imputables a descuido o negligencia de la empresa, e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los obreros afectados a razón de salario de convenio. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales y otros análogos.



4. Para acreditar el derecho al salario bonificado en los supuestos de los párrafos primero y segundo, o al del salario de convenio en el párrafo tercero, es indispensable que el trabajador haya permanecido en su puesto de trabajo.

SECCIÓN 4 Procedimiento de implantación, suspensión y revisión de métodos de tiempos

Artículo 16 Procedimiento de implantación de métodos

La implantación de un nuevo método de trabajo deberá adecuarse a lo establecido en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

SECCIÓN 5 Revisiones de tiempos

Artículo 17 Revisión y actualización de tiempos

Los tiempos podrán ser revisados, de conformidad con el procedimiento establecido en el Convenio, por alguno de los hechos siguientes:

- a) Errores de cálculo, de transcripción o de apreciación de actividades o coeficientes de descanso verificados.
- b) Adaptación al puesto de trabajo o al trabajo mismo.
- c) Modificación de los métodos operatorios de cualquier origen o naturaleza.
- d) Cambio en las condiciones de trabajo o plantilla de personal.
- e) Cambio de métodos de fabricación, instalación, maquinaria, utillaje u otras circunstancias.

CAPÍTULO 3 TRABAJO Y PERSONAL

SECCIÓN 1 Movimiento de personal

Artículo 18 Ingresos

El contrato de trabajo se presumirá por tiempo indefinido y estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, salvo la utilización de otras modalidades contractuales que posibilite el presente Convenio o la propia legalidad vigente en cada momento, debiendo adecuarse su funcionamiento a dicha regulación legal.



Artículo 19 Período de prueba

Los períodos de prueba quedarán fijados en la siguiente forma:

- a) 3 meses para el personal de los niveles 1 y 6 de los incluidos en el anexo de la extinta Ordenanza laboral, que se entenderá transcrita a estos efectos.
- b) 2 meses para el resto de personal no señalado en el apartado a). Dentro del cómputo de estos 2 meses se incluirá el período que los trabajadores hayan trabajado en la empresa a través de una empresa de trabajo temporal.

Artículo 20 Plazo de preaviso

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo a la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo y técnico: 45 días.
- b) Personal administrativo: 30 días.
- c) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la imposición de una sanción equivalente al importe del salario de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPÍTULO 4 CLASIFICACIONES

Artículo 21 Categorías

Peones. Son los operarios mayores de 18 años que ejecutan las labores para cuya realización se requieran predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, sin necesidad de práctica operaria alguna.

En esta clasificación se incluye, predominantemente, al personal de nuevo ingreso desconocedor de la industria.

Especialistas. Son los operarios mayores de 18 años dedicados a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio alguno, exigen, sin embargo, cierta práctica adquirida en períodos de tiempo no inferiores a 3 meses de trabajo y una especialización y atención que implique una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Se incluyen en esta definición los siguientes trabajos:

Fabricación de muelas: fogneros, cocedores y horneros con categoría para hornos y estufas y estibadores y encofradores. Prensistas de muelas de resina y cerámica de menos de 400 m/m o mezcladores o pastores,



trabajos de molinería, tamizado y clasificación, montaje de muelas con vástago y zunchado y pegado de muelas, verificadores y comprobadores y, en general, cualquier otro trabajo no especificado para las demás categorías.

Fabricación de abrasivos flexibles: en la fabricación de abrasivos flexibles, todos excepto el preparador y mantenedor de las máquinas. Sección de molinería, tamizado y clasificación, todos excepto el preparador y mantenedor de las máquinas. Todos los restantes puestos de la industria no especificados para las demás categorías, incluidos cocedores y estufistas.

Oficial tercera. Es el que, con conocimientos generales del oficio adquiridos por medio de una formación sistemática o práctica continuada, puede auxiliar a los oficiales de segunda y primera, y aun hacer sus veces en los trabajos propios de estos y efectuar aisladamente otros de menor importancia.

Se incluyen los siguientes trabajos:

Fabricación de muelas: moldeadores y prensistas de muelas de resina o cerámica de 400 m/m y superiores (excluyéndose los ayudantes), preparadores y responsables de las mezclas, operarios de máquinas rectificadoras, planeadoras y cilindrado y rectificado con muela.

Fabricación de abrasivos flexibles: sección de manufacturado, cortador de bandas a medida y máquina de cortar bandas o cintas. Sección de calderas de vapor y calefacción, los fogoneros.

Oficial segunda. El que, sin llevar a cabo la especialización para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Se incluyen los siguientes trabajos:

Fabricación de muelas: operarios de torno, rectificadores o terminadores de limas, verificadores de calidad, fogoneros, cocedores y horneros de hornos de tipo distinto al de gacetería.

Fabricación de abrasivos flexibles: sección de manufacturado. Mantenedor y verificador de máquinas.

Oficial primera. El que, con total dominio del oficio, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rapidez que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial ejecución y rapidez.

Incluyen los siguientes trabajos:

Fabricación de muelas: torneros de muelas, forma plato y ciertos tipos muy delicados de muela copa o vaso y torneros con fresas de muelas superiores a 500 m/m, a juicio de la empresa.

Fabricación de abrasivos flexibles: mantenedor y preparador de máquinas de las secciones de fabricación de abrasivos flexibles, de caldera de vapor, calefacción y la de molinería, tamizado y clasificación.

CAPÍTULO 5 CONDICIONES ECONÓMICAS



Artículo 22 Régimen retributivo

El régimen retributivo que se aplicará al vigente Convenio estará constituido por el salario base y demás complementos salariales establecidos en el mismo.

A tales efectos, las retribuciones salariales que se pactan se dejan señaladas para el primer año de vigencia, con carácter definitivo, en las tablas del anexo 1 y para el segundo año de vigencia en las tablas del anexo 1 bis.

Para el primer año de vigencia (de 1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2007) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2006 (2%) + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2006 (2%) + 1,5%.

Para el segundo año de vigencia (de 1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2007 (2%) + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2007 (2%) + 1,5%.

Para el tercer año de vigencia (de 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2008 + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2008 + 1,5%.

Para el cuarto año de vigencia (de 1 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2010) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2009 + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2009 + 1,5%.

Para el quinto año de vigencia (de 1 de abril de 2010 a 31 de marzo de 2011) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2010 + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2010 + 1,5%.



Para el sexto año de vigencia (de 1 de abril de 2011 a 31 de marzo de 2012) se fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2011 + 0,12% y un incremento lineal de 3 euros en el plus transitorio 2. Por lo que respecta a las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio y que determinan aquello que se regula en el artículo 59 apartados a) y b) y en el artículo 54, se fija un incremento de IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales del Estado para el año 2011 + 1,5%.

Artículo 23 Plus de convenio

Con independencia de las condiciones retributivas señaladas en el artículo anterior, se establece un llamado plus de convenio cuyo importe es determinado en las tablas del anexo 1, según las distintas categorías.

Al citado plus tendrá derecho todo el personal afectado por el presente Convenio, a razón de 30 días por mes para el personal de retribución mensual y de 7 días por semana para el de retribución diaria, no efectuándose descuento alguno por domingos y días festivos, abonándose a rendimiento normal y producción correcta.

Las retenciones por inasistencia y otras causas se harán a razón del importe resultante de la pertinente división.

Artículo 24 Conceptos compensados por el plus de convenio

Se pacta expresamente que el plus de convenio establecido en el artículo anterior compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos, que en su caso pudieran ser de aplicación a parte o a todo el personal de la empresa:

- a) El 25% que se establece en el artículo 15.1 del presente Convenio.
- b) El plus de distancia y transporte que se regulaba en el artículo 119 de la propia Ordenanza, salvo para el personal perteneciente a la plantilla en 1 de enero de 1965, que seguirá disfrutándolo.
- c) Cualquier variación en régimen de descuentos de obligaciones de Seguridad Social, laborales y fiscales a cargo del productor.

Artículo 25 Plus transitorio

1. Las empresas que no tengan establecido un sistema de primas por incentivos a la producción con control directo y personal de la misma, o teniéndolo no abarque a la totalidad de los trabajadores, concederán en favor de quienes no disfruten de tales una prima de un plus transitorio desde la vigencia del presente Convenio hasta la puesta en marcha de un sistema de productividad, garantizando a todos los trabajadores las cantidades mínimas que se recogen en el plus transitorio 1 de las tablas salariales del anexo 1.

Se deja expresamente determinado que este plus transitorio se abonará a todos los trabajadores por día efectivamente trabajado a rendimiento normal y producción correcta. El personal cuyo salario tenga consideración de mensual percibirá este plus a razón de 30 días por mes, no efectuándose descuento alguno



por domingos y días festivos, por lo que las retenciones por inasistencia y otras causas serán hechas a razón del importe resultante de la pertinente división.

Queda bien entendido que la pérdida del plus de convenio entrañará la pérdida en todo caso del plus transitorio. Cuando alguna empresa implante el régimen de primas a la producción, el importe del plus transitorio quedará sustituido por la percepción de la indicada prima señalada, por rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

2. Además del plus transitorio establecido en el número 1 de este artículo para las empresas que no tuvieran establecido un sistema de incentivos, todas las empresas afectadas por este Convenio, tengan o no incentivos, abonarán a sus trabajadores el plus transitorio segundo, que figura en el anexo 1 de este Convenio.

Artículo 26 Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 23 de junio se abonarán a razón del 100% de promedio de los últimos 3 meses de todos los salarios percibidos, incluidos pluses, incentivos, etc., o sea, cualquier concepto considerado salario según la definición del Decreto de ordenación del salario y exceptuando las horas extraordinarias.

La gratificación extraordinaria de Navidad se abonará el día 20 de diciembre o el día anterior hábil, en el caso de ser festivo.

El promedio a que se hace referencia a efectos del cálculo de las pagas extraordinarias de Navidad y 23 de junio debe entenderse de los 3 meses inmediatamente anteriores al de la paga de que se trata, completando en su caso las pagas por IT ocurridas en dichos 3 meses sólo a efectos de cálculo, con el importe que hubiese correspondido en el supuesto de haberlas trabajado.

A los trabajadores que hayan permanecido en situación de IT se les calcularán las gratificaciones en razón de los días u horas efectivamente trabajadas, y respecto a los días en los que hayan permanecido en situación de IT se les calcularán las gratificaciones a razón del 25% de lo que les hubiere correspondido en el supuesto de hallarse en activo, y con independencia de la gratificación que hayan podido percibir de la Seguridad Social incluida en el montante de las indemnizaciones por IT.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del presente Convenio colectivo.

El promedio al que hace referencia el párrafo segundo se obtendrá dividiendo por 92 los salarios de los 3 últimos meses, por lo que se refiere a la paga de 23 de junio, y por 91 la de Navidad, en cuanto al personal de retribución diaria, y por 90 al personal de retribución mensual y, posteriormente, multiplicando por 30 días.

La gratificación de paga de beneficios consistirá en una paga extraordinaria de 30 días, calculándose con el mismo tratamiento que las pagas de Navidad y 23 de junio. Se devengará a efectos de su cálculo durante el ejercicio anterior y se hará efectiva dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

Se acuerda la creación de una paga extraordinaria que se hará efectiva el mes de septiembre de cada año y que se irá configurando durante toda la vigencia del presente Convenio a razón de 5 días de la misma en el primer año de vigencia del Convenio, 10 días de paga para el segundo año de Convenio, 15 días de paga en el



tercer año de vigencia, 20 días en el cuarto año de vigencia, 25 en el quinto año de vigencia y 30 días en el sexto año de vigencia del mismo.

Artículo 27 Pago del salario

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir semanal o quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

El derecho a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referente a tales devengos.

El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 28 Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

a) Los aumentos por año de servicio se devengarán en 2 bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7%, de conformidad a las cantidades recogidas en las tablas salariales del Convenio.

El importe de los premios de antigüedad se limitará al 50% del salario base.

b) El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba o de aprendizaje, baja por IT o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario. No se computará, a efectos de los premios de antigüedad, el período de aprendizaje.



Artículo 29 Revisión salarial

Una vez conocido el IPC del año 2006, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del 2%, aplicando la fórmula proporcional de 2%: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2006, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Una vez conocido el IPC del año 2007, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del porcentaje de IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 y tomado como base para la aplicación del incremento salarial de dicho año, aplicando la fórmula proporcional de IPC previsto por el Gobierno antes indicado: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2007, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Una vez conocido el IPC del año 2008, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del porcentaje de IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 y tomado como base para la aplicación del incremento salarial de dicho año, aplicando la fórmula proporcional de IPC previsto por el Gobierno antes indicado: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2008, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Una vez conocido el IPC del año 2009, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del porcentaje de IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 y tomado como base para la aplicación del incremento salarial de dicho año, aplicando la fórmula proporcional de IPC previsto por el Gobierno antes indicado: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2009, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Una vez conocido el IPC del año 2010, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del porcentaje de IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 y tomado como base para la aplicación del incremento salarial de dicho año, aplicando la fórmula proporcional de IPC previsto por el Gobierno antes indicado: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2010, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Una vez conocido el IPC del año 2011, se reunirá la Comisión Negociadora y se revisarán las tablas salariales del Convenio, en la totalidad de sus apartados, en todo lo que exceda del porcentaje de IPC previsto por el Gobierno para el año 2011 y tomado como base para la aplicación del incremento salarial de dicho año, aplicando la fórmula proporcional de IPC previsto por el Gobierno antes indicado: 3 euros, para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 2011, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

Artículo 30 Producción continua

Cuando en una empresa se hallase establecido el horario de trabajo, tanto en jornada continua como partida, en forma que dé lugar a que la totalidad del personal deba suspender su trabajo durante el tiempo determinado para el desayuno, almuerzo o comida y el ciclo de producción no permitiera tal suspensión, siendo precisa la permanencia de una parte de los trabajadores al frente de las máquinas o de cualquier otro procedimiento productivo, se establecerán con carácter obligatorio turnos de trabajo y descanso alternativo, mediante su señalamiento por acuerdo entre los afectados. De no alcanzarse acuerdo, la dirección de la empresa determinará el horario de descanso como facultad propia de organización del trabajo señalada en el artículo 5 de este Convenio, procurando conceder preferencia al personal más antiguo por categoría.

No obstante esta facultad empresarial, no dará lugar al incremento de la jornada laboral, salvo los casos generales previstos en la legislación vigente, para supuestos de evitación de quebrantos industriales o graves perjuicios de cualquier clase, justificables en cada momento.

Artículo 31 Plus de trabajo nocturno

Cuando proceda aplicar el plus de trabajo nocturno, su cuantía se fija en un 20% que se calculará sobre el salario base y el plus de convenio.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que concurra alguna de las circunstancias a las que se hace referencia en este artículo y, en las condiciones en el mismo reflejadas, percibirá el porcentaje correspondiente con una cuantía resultante de la fórmula que acto seguido se especifica.

La fórmula de aplicación será la siguiente:

$$((20\% \text{ s/SB} + \text{PC} \times 365 \text{ o } 36) / \text{D}) = \text{P}$$

P=precio día trabajado en el puesto de trabajo con derecho a la percepción del plus;

D=días laborales según calendario laboral de la empresa.

En aquellas empresas donde se esté aplicando una fórmula distinta que resulte más beneficiosa para los trabajadores, se seguirá aplicando la misma.

Artículo 32 Plus de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos

Para los casos en que se señalen circunstancias que conceden derecho a la percepción del citado plus, éste consistirá en un incremento del 20% sobre el salario base y plus de convenio. Cuando dichas circunstancias concurren solamente en media jornada, con un mínimo de 1 hora, se aplicará el 10% sobre los mismos conceptos.

Cuando un trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que concurra alguna de las circunstancias a las que se hace referencia en este artículo y, en las condiciones en el mismo reflejadas, percibirá el porcentaje



correspondiente con una cuantía resultante de la fórmula que acto seguido se especifica.

La fórmula de aplicación será la siguiente:

$$((20\% \text{ s/SB} + \text{PC} \times 365 \text{ o } 36) / \text{D}) = \text{P}$$

P=precio día trabajado en el puesto de trabajo con derecho a la percepción del plus;

D=días laborales según calendario laboral de la empresa.

En aquellas empresas donde se esté aplicando una fórmula distinta que resulte más beneficiosa para los trabajadores, se seguirá aplicando la misma.

En relación a la toxicidad derivada de la exposición a agentes químicos se tendrán como valores de referencia los valores límite ambientales y biológicos publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Una vez llegado al 50% de la exposición máxima permitida para un producto o por la mezcla de varios que interactúen en el organismo humano, o bien, llegado al 50% de VLB (valor límite biológico) establecido para un producto, las empresas intervendrán necesariamente para la adopción de las medidas oportunas que puedan impedir sobrepasar el 100% de los indicados valores o porcentajes.

Artículo 33 Plus de turnicidad

En aquellas empresas en las que la organización del trabajo requiera el establecimiento de turnos de trabajo que hagan necesario que los trabajadores de las plantillas de las mismas deban rotar para prestar sus servicios en los diferentes turnos de trabajo que se establezcan y, sin perjuicio de lo que la legislación laboral pueda establecer en cada momento, se mantendrán las oportunas reuniones de negociación entre la dirección de las empresas afectadas y sus respectivas representaciones sociales para la configuración de las condiciones que deberán regir el plus de turnicidad que necesariamente se deberá establecer, así como sus características, la regulación y cuantía que puedan percibir los trabajadores afectados por la rotación en los diferentes turnos de trabajo de la empresa.

Artículo 34 Horas extraordinarias

Mientras persista la actual situación, se tenderá a la supresión de las horas extras y, en todo caso, a su reconversión en nuevos puestos de trabajo.

Las horas extras serán de carácter totalmente voluntario, salvo las reguladas por el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores. Las mismas serán compensadas económicamente o por descanso a razón de que 1 hora extraordinaria equivale a 1,4 horas ordinarias. En todo caso, será el trabajador el que opte por la compensación económica o el descanso. En caso de elegir la compensación por descanso se tendrá que fijar de mutuo acuerdo, en el momento de acordarlas, el período de disfrute de dicho descanso.



Artículo 35 Ausencia por visita médica

Se concederá permiso retribuido al trabajador, previa petición anticipada y posterior justificación de la visita y tiempo invertido, en los siguientes casos, siempre y cuando el horario de trabajo esté comprendido en el de la misma:

1. En caso de visitas al especialista, previa presentación del volante del médico de cabecera.
2. Para las visitas efectuadas al médico de cabecera para obtener el volante de presentación al especialista, previa expresa justificación de este supuesto.
3. Para el resto de visitas al médico de cabecera, la retribución alcanzará el 100% del tiempo utilizado, con el tope de las 16 horas anuales máximas de horas retribuidas, que se reflejaban en la extinta Ley de contrato de trabajo.

En el bien entendido de que las partes han fijado el tope de 16 horas anuales máximas con la finalidad de trasladar con un carácter definitivo a efectos de constancia en Convenio de los contenidos de la Ley de contrato de trabajo antes referida y no con la finalidad de que ello constituya una bolsa de horas que sea objeto de futuras negociaciones, se acuerda expresamente que dentro de ese tope de 16 horas anuales máximas con el carácter acordado, las mismas puedan ser utilizadas por el trabajador para acompañar a padres (ya sean naturales o políticos), cónyuge o pareja de hecho e hijos a visita médica, con la oportuna justificación a la Dirección de la empresa.

En aquellas empresas en las que esté establecido un funcionamiento de crédito horario superior al regulado en el presente artículo, se seguirá respetando en la fórmula de funcionamiento en la que estuviera concedida y de conformidad a las pautas de su desarrollo que sean de uso y costumbre en el seno de la indicada empresa.

Artículo 36 Prohibición de prorrateo

Se prohíbe, salvo pacto colectivo, el abono de las gratificaciones extraordinarias por día de trabajo, semana o mes en los sistemas llamados de salario global.

Artículo 37 Trabajos de superior categoría

En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de 3 meses, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando trabajos de categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente a tal categoría, percibiendo las retribuciones correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el



tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Artículo 38 Trabajos de inferior categoría

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le correspondan.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en la petición del trabajador o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir plaza vacante en la suya, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

Artículo 39 Trabajos que originen un perjuicio fisiológico sin merma de capacidad laboral

Cuando un trabajador, sin sufrir disminución de su capacidad laboral, resulte perjudicado fisiológicamente para efectuar el trabajo que le era habitual reconocido por el médico de la empresa o facultativo designado por ésta, tendrá derecho a ocupar un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiere, adecuado a su formación profesional.

CAPÍTULO 6 JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Artículo 40 Jornada laboral

a) La jornada laboral será de 39 horas semanales como máximo, distribuidas de lunes a viernes, salvo excepciones derivadas de la configuración de los diferentes calendarios laborales en las empresas.

b) Dicha jornada no excederá en cómputo anual de 1.718 horas de trabajo efectivo para el primer año de vigencia del Convenio, de 1.716 horas de trabajo efectivo para el segundo año de vigencia, de 1.714 horas de trabajo efectivo para el tercer año de vigencia, de 1.712 horas de trabajo efectivo para el cuarto año de vigencia, de 1.710 horas de trabajo efectivo para el quinto año de vigencia, de 1.708 horas de trabajo efectivo para el sexto y último año de vigencia del mismo. En cualquier caso, deberá respetarse en la elaboración de los correspondientes calendarios laborales pactados lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del presente Convenio colectivo, en el bien entendido de que lo establecido en los citados artículos lo es en relación a una jornada



anual que deberá cumplir, necesariamente, las diferentes horas máximas de trabajo efectivo establecidas por las partes.

c) Aquellas empresas que tengan reconocido el tiempo del bocadillo como tiempo efectivo de trabajo lo seguirán reconociendo en las mismas condiciones que el año anterior.

d) A la hora señalada como el comienzo de la jornada de trabajo, el personal deberá hallarse en condiciones de empezar dicha jornada. Asimismo, el personal deberá hallarse en su lugar de trabajo hasta la hora señalada como final de la jornada laboral.

Artículo 41 Vacaciones

Se establece un período de vacaciones para todo el personal de 30 días naturales. Las vacaciones sólo se podrán iniciar en día efectivo de trabajo, de lunes a viernes, comprendiendo como máximo 4 sábados y 4 domingos. Si durante este período vacacional coincidiera cualquier fiesta de carácter nacional, autonómica, local o de cualquier otra índole, se prorrogarán las vacaciones 1 día más por tal concepto, como máximo.

Los 30 días de vacaciones o, en su caso, 31 serán retribuidos con la totalidad de conceptos retributivos, incluido el promedio de la prima obtenida en los 3 meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Artículo 42 Fiestas acuerdo Convenio

Se establecen 2 días de fiesta que tendrán carácter de vacaciones, inabsorbibles e incompensables, de la siguiente forma:

1 día de carácter colectivo (para toda la plantilla), preferentemente en época navideña.

1 día de carácter individual para cada uno de los trabajadores. Este segundo día se fijará a petición individual del trabajador, salvo que por necesidades productivas demostrables no pueda serlo, en cuyo caso se trasladará a otra fecha por mutuo acuerdo.

Ambos días podrán ser adaptados al calendario laboral de cada año, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Artículo 43 Trabajos en fiestas, domingos y mantenimientos

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con especial atención a lo preceptuado en la disposición adicional tercera.

Artículo 44 Recuperación de fiestas

La recuperación de las fiestas que se pacten con tal carácter se hará de la forma en que se acuerde entre empresa y trabajadores.



En todo caso, se recomienda a las empresas la elaboración conjunta, entre empresa y delegado de personal, del calendario laboral de cada empresa que, para el futuro, debe estar acordado a los 15 días de la publicación del calendario oficial de fiestas.

CAPÍTULO 7 LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y MATERNIDAD

SECCIÓN 1 Licencias

Artículo 45 Licencias retribuidas

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) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de muerte de cónyuge, hijos, ascendientes o descendientes (padres, abuelos o nietos) y hermanos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 2 días en caso de muerte de padres políticos, hijos políticos, hermanos políticos o abuelos políticos. Asimismo, el plazo se ampliará a 4 días si fuera necesario desplazamiento al efecto.
- d) 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- e) 2 días en caso de nacimiento de hijos/jas. Si concurriera enfermedad grave, se aumentará a 5 días, y a 4 en caso de necesitarse desplazamiento.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- h) 1 día por traslado de domicilio habitual.

A los efectos de la aplicación de las citadas licencias retribuidas se considerará equiparable al matrimonio la unión de 2 personas inscrita en cualquiera de los registros de uniones de hecho legalmente establecidos, o bien mediante la certificación oportuna de dicha situación emitida por cualquier organismo oficial.

Para ello, será necesario que el trabajador lo acredite fehacientemente ante la empresa con carácter simultáneo a la solicitud del mismo, a través de la oportuna certificación.



Artículo 46 Ausencia por cumplimiento de servicio militar

Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el servicio militar obligatorio o en el voluntario para anticipar el cumplimiento de aquél o en el cumplimiento de la prestación social sustitutoria, se les reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de 2 meses desde la fecha de su licenciamiento o finalización.

Los trabajadores que prestando servicio militar o prestación social sustitutoria disfruten de licencias o permisos superiores a 1 mes podrán reintegrarse al trabajo durante el citado período de tiempo, siendo obligatoria su admisión por las empresas.

SECCIÓN 2 Excedencias

Artículo 47 Condiciones generales

El personal fijo de plantilla con un tiempo mínimo de 1 año al servicio de la empresa podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Artículo 48 Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

No se computa el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad.

Deberá ser solicitada por escrito. El plazo de concesión no podrá ser superior a 20 días.

Si el trabajador no solicita el reintegro con 30 días, al menos, antes del término del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Artículo 48 bis Excedencia y/o reducción de jornada por atención de hijos y/o dependientes

Excedencia por cuidado de hijos en los casos y forma regulados por la legislación aplicable. Por lo que respecta



a la excedencia y/o reducción de jornada para el cuidado de hijos y/o dependientes, la duración máxima de la misma será de 8 años. En el caso de cuidado de hijos a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, o en su caso, la resolución judicial o administrativa para el caso de adopción.

En todos estos casos, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente y/o con reducción de jornada tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a 1 mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no incorporarse en el plazo de 1 mes desde la desaparición de las circunstancias, perderá el derecho al reintegro.

Artículo 49 Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público de carácter político en la esfera del Estado, comunidad autónoma o comunitaria, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. El ejercicio de cargos en los sindicatos, en los organismos del INSS, INEM, FOGASA, INSERSO, etc., que por su importancia hagan imposible su asistencia al trabajo.

En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y obligatorio para la empresa, sin posibilidad alguna de obstrucción o dilación, y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

SECCIÓN 3 Enfermedad

Artículo 50 Alta médica. Reincorporación al trabajo

Los trabajadores enfermos, una vez recibida el alta del médico que les asista, deberán presentarse en la empresa al día siguiente, salvo que a causa del lugar de la residencia accidental del trabajador no le sea razonablemente posible, en cuyo caso la incorporación se efectuará dentro de las 72 horas siguientes a la fecha de recepción del alta.

CAPÍTULO 8 BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 51 Indemnización por fallecimiento

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas a este Convenio causarán en caso de su fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus herederos legales, el derecho a percibir una indemnización cifrada en 1 mes de sueldo, que será abonada directamente por la empresa, teniendo como fin la



ayuda para gastos funerarios. Esta ayuda será compatible con cualquier otra que le corresponda por los regímenes de Seguridad Social o de carácter privado.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se deriva el fallecimiento o una invalidez permanente, en grado de absoluta o total que imposibilite al trabajador en un futuro desarrollar puesto de trabajo alguno, el trabajador percibirá la cantidad de 20.000 euros en concepto de indemnización, que se abonará de una sola vez y a tanto alzado.

En caso de que trabajador fuese declarado en situación de incapacidad permanente parcial y sin derecho a percibo de indemnización alguna de la establecida en este artículo, los efectos respecto al puesto de trabajo que representan la no pérdida del mismo, serán los establecidos en cada momento por la legislación vigente, resultando hoy de aplicación los contenidos del artículo 1 del Real decreto 1451/1983.

La citada cuantía o el aumento establecido no serán exigibles hasta pasados 15 días de la publicación de este Convenio en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).

Las empresas deberán concertar una póliza de seguros que cubra esta indemnización.

CAPÍTULO 9 DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Artículo 52 Desplazamientos

Las empresas, por necesidad del servicio o la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a centros de trabajos distintos de aquél en que prestan sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo.

Siempre que no sea causa de perentoria necesidad, se avisará el traslado con una antelación no inferior a 15 días. Con motivo de estos desplazamientos, las empresas abonarán dietas en la forma y cuantía que, a continuación, se regulan.

Artículo 53 Condiciones de los desplazamientos

1. Si el trabajador puede volver a pernoctar a su domicilio, sólo devengará media dieta.

Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de 1 hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se le abonará con tiempo trabajado.

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

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

4. Las dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta pero, en los desplazamientos de más de 1 semana, aquél podrá solicitar anticipos, a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5. En los traslados que, de acuerdo con la legislación vigente y el procedimiento aplicable, tengan el carácter de



definitivos, las empresas abonarán, además de los gastos de traslado del trabajador, el de los familiares que trabajen con él y tengan reconocido el derecho a la Seguridad Social.

El número de dietas a percibir por cada persona de la familia en estos casos será como mínimo de 5, además del importe de los billetes y el de traslado de muebles y enseres si no se hace en vehículo de la empresa. Si el traslado es superior a 300 kilómetros, se aumentará 1 día de dietas por cada fracción de 100 kilómetros.

6. En los traslados forzosos con carácter definitivo, además de lo expuesto, la empresa deberá facilitar al trabajador vivienda adecuada de igual alquiler a la ocupada en su anterior residencia, y de no ser esto posible le abonará la diferencia de alquiler.

7. Las dietas y medias dietas tendrán los importes que en cada momento se recojan en el artículo 53 o el que corresponda del presente Convenio.

Artículo 54 Dietas

A todos los trabajadores que sean desplazados de su centro de trabajo habitual se les abonará la cantidad de 9,96 euros en concepto de medias dietas siempre que puedan pernoctar en su domicilio, siendo por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento.

En caso de que el desplazamiento no permita pernoctar en su domicilio, se le abonará la cantidad de 31,89 euros diarios, siendo a cargo de la empresa los desplazamientos y, en consecuencia, ambas cantidades tienen un carácter compensatorio y no salarial.

CAPÍTULO 10 DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y DERECHOS DE REUNIÓN

SECCIÓN 1 De los representantes

Artículo 55 Crédito horario sindical

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 30 horas retribuidas mensuales, con la totalidad de los conceptos retributivos, para el desempeño de su cargo, las cuales serán acumulables bimensualmente, pudiendo hacer uso de ellas cualquier delegado o miembro del comité.

A partir de la denuncia del Convenio, que será efectuada dentro de los 3 meses últimos de su vigencia, y hasta 1 mes después de la firma del próximo Convenio, los representantes de los trabajadores dispondrán de 40 horas mensuales.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán ceder su crédito horario o parte del mismo a los vigilantes de prevención de riesgos laborales de su empresa, previa comunicación con una



antelación mínima de 24 horas, a la dirección de la misma.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en Cataluña acreditadas en la empresa, podrán elegir entre sus afiliados a un representante de la misma, que dispondrá de un crédito horario retribuido de 12 horas mensuales para desempeñar sus tareas y funciones de la misma.

En el caso de que en una misma empresa exista más de una sección sindical, éstas distribuirán el máximo de 12 horas de crédito horario retribuido pactado en la misma proporción y representatividad que ostenten en los órganos de representación de los trabajadores en las respectivas empresas, salvo que lleguen a acordar entre ellas cualquier otro tipo de distribución respetando dicho tope máximo.

Los representantes sindicales que se reflejan en el párrafo cuarto del presente artículo tendrán los derechos reconocidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores y las garantías que se recogen en el artículo 68 de dicha norma, especificándose que, en cualquier caso, contarán con el tope del máximo de 12 horas mensuales retribuidas de crédito horario.

Artículo 56 Información y sigilo profesional

Respecto a la información económica a dar por parte de la empresa a su comité, se estará a lo estipulado en la norma vigente.

En el caso de que la dirección, miembro del comité o delegados de la empresa aprecien alguna anomalía de carácter económico-laboral, se dará o, en su caso, se solicitará, en cualquier momento, la información pertinente sobre la situación de la empresa; el informe se facilitará a los antedichos representantes, teniendo en cuenta siempre la máxima discreción posible sobre los datos facilitados.

Artículo 57 Cuota sindical. Tablón de anuncios

Las empresas descontarán de la nómina correspondiente la cuota sindical, previa petición del interesado y con la conformidad por escrito de la central sindical. Dicha cuota se la entregarán al delegado de dicha central, designado por la misma, o la ingresarán en la entidad bancaria que le indique la central.

Las empresas deberán prestar a cada central sindical, legalizada con un 20% de afiliados dentro de las mismas, un tablón de anuncios en lugar conveniente visible para los trabajadores, para que aquéllas puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente.

SECCIÓN 2 Derecho de reunión

Artículo 58 Asambleas

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea, dentro de los locales de la empresa y fuera de la jornada de



trabajo, a petición del comité de empresa o delegados de los trabajadores. Será obligatorio comunicar a la empresa la celebración de las asambleas y, de ser posible, con 1 día de antelación.

Igualmente los trabajadores dispondrán de hasta un máximo de 11 horas anuales retribuidas para reunirse en asamblea, dentro de la jornada laboral y previo acuerdo entre empresa y el comité de empresa o delegados de los trabajadores.

CAPÍTULO 11 ASUNTOS VARIOS

Artículo 59 Ayuda preescolar, escolar y disminuidos físicos o psíquicos

a) Se establece, en conceptos de ayuda escolar, una prestación con cargo a las empresas de una cuantía de 99,66 euros anuales, en los casos y formas que se detallan:

Por cada hijo de hasta 18 años. Se abonará de una sola vez entre los meses de septiembre y octubre.

Este derecho se perderá cuando el hijo menor de 18 años efectúe trabajos remunerados.

La situación que da derecho a la percepción de la ayuda escolar se acreditará mediante la presentación de fotocopia de matrícula, comprobante de asistencia al centro en el que se ha matriculado y, en su defecto, comprobante de los pagos efectuados.

b) Las empresas abonarán a todos los trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos por la Seguridad Social, una prestación asistencial de 78,47 euros mensuales, por cada uno de los que se encuentren afectados por dicha situación.

Ambas prestaciones sólo podrán ser abonadas a uno de los cónyuges en el caso de que ambos presten sus servicios en el sector de abrasivos.

Artículo 60 Ayuda por hospitalización

Todo trabajador en IT que tenga que ser ingresado en algún centro hospitalario tendrá derecho a que la empresa le abone la totalidad del salario real, cubriendo la diferencia entre el subsidio que abone la Seguridad Social y lo que como salario real percibiese antes de la baja médica.

El indicado pago del complemento regulado se hará efectivo desde el primer día del período de ingreso hospitalario en los referidos centros y mientras dure la hospitalización y se seguirá percibiendo durante un período de convalecencia máximo de 12 días, contados a partir del día siguiente al alta hospitalaria.

El complemento que abonará la empresa será, como máximo, de hasta el 40%.

Artículo 61 Ayuda especial por accidente de trabajo

En caso de baja por accidente laboral directo, ocurrido dentro de la empresa y previa verificación del mismo por



el comité de empresa o delegados de los trabajadores, la empresa completará la diferencia hasta el 100% del salario real que percibiese antes de la baja durante el período de la misma. En caso de baja prolongada, la empresa, previo informe del comité de seguridad e higiene o, en su defecto, a los delegados o comité de empresa, podrá hacer revisar médicamente la situación del accidentado; en caso de disconformidad, se estará a lo dispuesto en el Acta de la Comisión Paritaria del 22 de noviembre de 1978.

De acuerdo con lo resuelto por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de fecha 19 de septiembre de 1989 en interpretación del antiguo artículo 32 del Convenio, dichos días se abonarán también al 100% en las pagas extraordinarias.

Artículo 62 Complementos IT

En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario sin que ese beneficio pueda exceder de 4 días de cada año.

Artículo 63 Complemento salarial en caso de IT derivada de enfermedad común y /o accidente no laboral

En el caso de IT derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral y, con la finalidad de mejorar las cantidades que la Seguridad Social abona en ambas situaciones, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo complementarán las citadas percepciones hasta el 100% del salario real que percibiese el trabajador antes de la baja, desde el día 20 de la baja hasta el día 80 de la misma.

A los efectos de clarificación relativa a la aplicación de los contenidos del presente artículo, se acuerda que en el caso de que un trabajador pase a situación de IT derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral como consecuencia de una recaída de una misma situación previa (enfermedad y/o accidente no laboral) por la que ya haya permanecido, anteriormente, en situación de IT justificada médicamente, los cálculos para la aplicación del complemento regulado en este artículo tendrán en cuenta los posibles días en situación de IT que se hayan podido tener en el período previo a la nueva situación de IT.

Artículo 64 Complemento de IT en vacaciones

El trabajador que se halle en situación de IT y durante los días en que su baja coincida con los días de vacaciones establecidos con carácter general en la empresa, ésta le complementará el importe que perciba como prestación de la Seguridad Social, hasta el salario real, con un máximo del 40%.



Artículo 65 Jubilación obligatoria

Se establece como obligatoria la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación (65 años), siempre de conformidad con el obligatorio cumplimiento de los requisitos que establece la disposición adicional 10 del Estatuto de los trabajadores en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Artículo 66 Gratificación especial

A los trabajadores que, con más de 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma o por motivo de resolución administrativa de invalidez permanente por enfermedad común o accidente no laboral, se les pagará por una sola vez en concepto de gratificación, en el supuesto de tener la edad que se detalla, las cantidades que resultan por los conceptos retributivos (salario real):

A los 60 años: 5 meses y medio

A los 61 años: 5 meses

A los 62 años: 4 meses y medio

A los 63 años: 4 meses

A los 64 años: 3 meses y medio

A los 65 años: 3 meses

Si el trabajador acreditase una antigüedad de menos de 10 años:

A los 60 años: 3 meses y medio

A los 61 años: 3 meses

A los 62 años: 2 meses y medio

A los 63 años: 2 meses

A los 64 años: 1 mes y medio

A los 65 años: 1 mes

Artículo 67 Prendas de trabajo

El personal de fábrica afectado por este Convenio recibirá 2 prendas de trabajo completas, una de verano y otra de invierno, además de cualquier otra prenda, calzado de seguridad, material o utensilio de seguridad y protección, adecuadas al puesto de trabajo y con cumplimiento de lo dispuesto en cada momento por la normativa de seguridad y salud laboral.

En aquellas empresas en las que, por necesidades de trabajo, se les viniera dando a los trabajadores mayor número de prendas que las contenidas en este artículo, se seguirá respetando este criterio.



Artículo 68 Licencia por formación

Se concede al personal empleado en las empresas incluidas en el presente Convenio una licencia especial retribuida calculada sobre el salario real, hasta un máximo de 40 horas anuales, cuando acrediten de forma fehaciente la concurrencia a examen y el seguimiento formativo en el centro en que consten matriculados para estudios universitarios, EGB, BUP, graduado escolar o formación profesional u ocupacional.

CAPÍTULO 12 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69 Faltas y sanciones. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 70 Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante 1 mes, sin que exista causa justificada para ello.
- 2.2 La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización previa, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

Artículo 71 Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas sin la debida autorización.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio



grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representa de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 72 Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de 3 meses, o de 20 durante 6 meses.

2. Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión, maliciosa o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o



centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 73 Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciere, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales si los hubiese.



Artículo 74 Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO 13 SALUD LABORAL

Artículo 75 Salud laboral

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a practicar un examen médico completo, una vez al año, a todo su personal. Se crea una Comisión de Salud Laboral, de ámbito provincial, compuesta de forma paritaria por CCOO y UGT y la representación empresarial. Esta Comisión se crea bajo el siguiente articulado:

Comisión Provincial de Salud Laboral del sector de fabricantes y manufacturas de productos abrasivos.

Definición:

La Comisión Provincial de Salud Laboral es un órgano mixto de representación de empresarios y trabajadores, compuesto de forma paritaria por representantes de los empresarios, a través de PIMEC y CECOT y de los trabajadores, a través de los sindicatos CCOO y UGT.

La finalidad de esta Comisión es la de tratar los temas y materias relacionados con la salud laboral y la seguridad e higiene del sector.

Con este objetivo, en todas las empresas del sector, se contemplará de forma obligatoria la figura del vigilante de salud laboral y seguridad e higiene, que será el encargado de velar por todo lo concerniente a la salud laboral en sus empresas.

El número de vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene por empresa vendrá determinado por el siguiente escalado:

Empresas hasta 30 trabajadores

1 vigilante de salud laboral. Elegido por los trabajadores, a propuesta del delegado de personal, de entre todos los trabajadores de la plantilla.

Empresas de 31 a 75 trabajadores

2 vigilantes de salud laboral. 1 elegido por los trabajadores a propuesta de los delegados de personal o comité de empresa, de entre todos los trabajadores de la plantilla. 1 elegido por los delegados de personal o comité de empresa de entre sus miembros.

Empresas de 76 trabajadores en adelante.

3 vigilantes de salud laboral. 2 elegidos por los trabajadores a propuesta del comité de empresa, de entre todos



los trabajadores de la plantilla. 1 elegido por el comité de empresa, de entre sus miembros.

Crédito horario para los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene:

Todos los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene dispondrán de un crédito horario de hasta 15 horas mensuales retribuidas, dentro de su jornada laboral, para desarrollar las funciones correspondientes a su cargo.

Dichas horas tendrán el mismo tratamiento que las horas de los representantes sindicales, con la salvedad de que las mismas no son acumulables entre ellos.

Queda claro, que en el caso de que los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene coincidan con el cargo de representantes sindicales, dichas horas serán adicionales a las que les corresponde como representantes de los trabajadores.

Duración mandato, garantías y sigilo profesional:

A los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene, que no fuesen representantes del personal, les será aplicado lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, en cuanto a la duración de su mandato, garantías durante dicho mandato y sigilo profesional. En caso de dimisión o cese, con anterioridad a la terminación del mandato, será sustituido, por el tiempo que restara del mandato.

Composición de la Comisión Provincial de Salud Laboral:

La composición será paritaria y estará integrada por 4 miembros elegidos entre los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene, por los sindicatos y 4 miembros de la representación empresarial.

Funciones de la Comisión Provincial de Salud Laboral:

Las funciones de la Comisión Provincial de Salud Laboral serán, exclusivamente, sobre temas de salud laboral y seguridad e higiene. Además, deberá observarse en todo momento el sigilo profesional de las empresas del sector. Dichas funciones serán las siguientes:

- a) Conocer los aspectos conflictivos que, en materia de salud laboral y seguridad e higiene, presentan los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene.
- b) Recomendar soluciones a dichos problemas, según la legislación vigente.
- c) Elaborar estadísticas de siniestros, accidentes y problemas en materia de salud laboral y seguridad e higiene, con los datos recogidos de los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene, con el objetivo de tener una buena base de datos en torno a estos importantes temas y poder observar su tendencia, grados de gravedad y causas de los problemas que en materia de salud laboral y seguridad e higiene tiene el sector.
- d) Informar del problema a las autoridades legalmente competentes en esta materia, si no es posible una solución pactada entre los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene y la empresa afectada, tras haber agotado el apartado b) de estas funciones.
- e) Recoger de los vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene informes sobre la realización de los reconocimientos médicos a los trabajadores del sector, que establece el Convenio colectivo.
- f) Recoger informes técnicos sobre salud laboral y seguridad e higiene efectuados por empresas organismos oficiales o privados, así como las modificaciones legales que en esta materia se publiquen.



- g) Cooperar con los organismos en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.
- h) Llevar un trabajo de prevención y corrección de las deficiencias que, en materia de salud laboral y seguridad e higiene, se puedan dar en las empresas del sector.
- i) Todas aquellas que la legislación vigente o futura establezca para los comités de seguridad e higiene o salud laboral.

Crédito horario para los miembros de la Comisión Provincial de Salud Laboral:

Los miembros de la Comisión Provincial de Salud Laboral dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas dentro de su jornada laboral. Dichas horas serán adicionales a las que tienen como vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene y, en su caso, a las que dispongan como representantes del personal.

Tendrán el mismo tratamiento que las horas de las que disponen como vigilantes de salud laboral y seguridad e higiene.

Asesores de la Comisión Provincial de Salud Laboral

Las partes integrantes de la Comisión Provincial de Salud Laboral podrán solicitar asistencia de hasta 4 asesores por cada parte, quedando claro que, en el caso de los asesores de los trabajadores, tendrán derecho a 2 por central sindical. A ser posible, para asesorar sobre aspectos técnicos o legales, serán expertos en relación a la materia de que se trate.

Número limitado de miembros de la Comisión Provincial de Salud Laboral por centro de trabajo

En la Comisión Provincial de Salud Laboral no podrá haber más de 1 miembro por centro de trabajo.

Reuniones de la Comisión Provincial de Salud Laboral:

La Comisión Provincial de Salud Laboral se reunirá, de forma ordinaria, 1 vez cada 2 meses y, de forma extraordinaria, cuando lo convoque una de las partes.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE SALUD LABORAL

Artículo 1

La Comisión tendrá un presidente que hará funciones de secretario, y recaerá en un miembro de la misma. Dicha presidencia será alternativa, con duración de 1 año, entre los sectores sociales y empresariales, nombrándose como primer presidente a un miembro de la parte social, cuyas funciones serán:

- a) Fijar día y hora, lugar y orden del día de las reuniones.
- b) Convocar a los miembros nominados a la Comisión.
- c) Levantar acta de las reuniones y custodiar la documentación.
- d) Presidir y moderar las reuniones de la Comisión. En caso de ausencia del presidente, le sustituirá un miembro del banco que representa éste, hasta agotar como máximo la anualidad del titular.

Artículo 2



La Comisión se reunirá alternativamente en locales habilitados por la representación social, de CCOO o UGT, y por la representación empresarial, de PIMEC y CECOT.

Artículo 3

Para la confección del orden del día de las reuniones, el presidente-secretario tendrá en cuenta las propuestas hechas por cualquier vigilante de salud laboral y seguridad e higiene, o cualquier otro miembro de la Comisión. Las propuestas se presentarán al presidente-secretario por escrito, acompañadas de la máxima documentación posible y con al menos 10 días antes de la fecha de la reunión.

Artículo 4

La convocatoria de reunión la hará el presidente-secretario, según lo establecido en el punto .Reuniones de la Comisión Provincial de Salud Laboral.. Remitirá a cada miembro de la Comisión el orden del día y la documentación existente sobre los puntos a tratar, con una antelación mínima de 10 días al objeto de preparar cada miembro las materias a tratar y recibir su asesoramiento.

Artículo 5

Los temas que se propongan fuera del plazo previsto para elaborar el orden del día serán obligatoriamente incluidos en el de la reunión siguiente, salvo acuerdo en sentido contrario.

Artículo 6

Podrá convocarse por el presidente-secretario reuniones extraordinarias o a petición de una de las partes, según lo establecido en el punto .Reuniones de la Comisión Provincial de Salud Laboral..

Los solicitantes facilitarán al presidente toda la información y documentación del tema objeto de la reunión, la cual, se preavisará por los medios más rápidos y tendrá lugar en el plazo máximo de 3 días.

Artículo 7

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por consenso y de no ser éste posible, por mayoría de las 3/4 partes de los miembros titulares de la Comisión, y serán vinculantes para las partes.

Artículo 8

A los vigilantes de salud laboral de las empresas se les darán facilidades para comunicarse con la Comisión y trasladar a los trabajadores cualquier incidencia o información sin alterar la marcha normal de la producción, habilitándose un tablón de anuncios en sitio visible para tal fin en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 9

Los vigilantes que hayan propuesto algún tema a la Comisión tendrán derecho a estar presentes en la reunión en que se vaya a tratar el tema propuesto, con voz pero sin voto.

Artículo 10

Para cubrir las ausencias de los miembros titulares de la Comisión, se nombrarán vocales suplentes en igual número que los titulares cuyo mandato tendrá la misma duración que la de estos.



Artículo 11

Anualmente la Comisión elevará una memoria de sus actividades que se remitirá a las partes negociadoras del Convenio, a los vigilantes de salud laboral y a la autoridad laboral competente.

Artículo 12

El presente Reglamento se incorpora en cuanto a su eficacia al texto del Convenio colectivo reservándose las partes negociadoras introducir las modificaciones necesarias que la experiencia aconseje.

CAPÍTULO 14 LEYES Y NORMATIVA

Todas las leyes y normativa que exista o pueda existir, en materia de salud laboral, serán estudiadas y adaptadas al sector por la Comisión de Salud Laboral, pero en ningún caso podrán absorber, modificar o desvirtuar dicha Comisión, salvo que así lo acuerden las partes.

Artículo 76 Contratación

- a) Utilización de modalidades contractuales específicas establecidas en la legislación vigente que seguirán las condiciones fijadas en su normativa reguladora o en el presente Convenio. En tal sentido, se establece que para el contrato eventual por circunstancias de la producción se pueda ampliar su duración hasta un máximo de 11 meses en un período de 15.
- b) Los contratos superiores a 1 año tendrán una indemnización de 12 días de salario real por año de servicio o su equivalente a 1 día de salario real por mes trabajado. No se devengará cuando el fin del contrato sea imputable al trabajador.
- c) Durante la vigencia del Convenio, las empresas podrán utilizar la conversión de los contratos prevista en la letra b) del apartado 2 de la disposición adicional segunda de la Ley 63/1997, de 29 de diciembre (BOE número 312 de 30 de diciembre).
- d) No habrá discriminación salarial a los trabajadores de carácter eventual con respecto de los fijos de plantilla en función de su contrato de trabajo, edad, sexo, etc.
- e) Contrato de formación. El contrato para la formación tendrá una duración mínima de 2 años y sólo se podrán realizar para puestos de trabajo cualificados. La duración mínima de la formación teórica será del 15% de la jornada y será retribuida íntegramente por la empresa, mediante un concepto extrasalarial denominado: por formación.

Los trabajadores sólo podrán estar sujetos al contrato de aprendizaje hasta los 21 años. El salario de los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje será el siguiente:

De 16 a 18 años: el de pinche del Convenio.

De 18 a 21 años o mayores de 21 años, colectivos especiales según Ley 5/2001 de 2 de marzo, salario mínimo el de peón del Convenio.



f) Contrato en prácticas. El contrato en prácticas tendrá una duración mínima y máxima de 2 años.

g) Empresas de trabajo temporal

En el supuesto de utilización de dichas empresas de trabajo temporal, los trabajadores percibirán el 100% del salario establecido en el presente Convenio colectivo para la categoría profesional que le corresponda en virtud de las funciones y tareas que desarrolle.

La globalidad de acuerdos alcanzados en el presente Convenio lo son a fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas en la Ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente, las empresas de trabajo temporal.

En la utilización de las empresas de trabajo temporal se observarán las prescripciones recogidas en la regulación establecida tanto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, como en la Ley 29/1999, de 16 de julio (BOE de 17 de julio de 1999) de modificación de determinados aspectos de la anterior.

h) Las empresas informarán de la contratación de eventuales, así como de los de empresas de trabajo temporal, según lo dispuesto en la legislación vigente. Se entregará a los representantes copia literal del contrato o prórroga y/o contrato de puesta a disposición.

CAPÍTULO 15 COMISIÓN MIXTA

Artículo 77 Comisión Mixta Convenio

Se constituye la Comisión Mixta, interpretadora del presente Convenio, que estará formada por 5 representantes de los trabajadores y 5 representantes de los empresarios, que tendrá su domicilio en los locales que designen los propios comisionados.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión, salvo que ésta, por mayoría simple de votos, se declare no cualificada para tratar el asunto en litigio.

La citada Comisión ejercerá igualmente funciones en materia de formación de los trabajadores del sector, acordándose por las partes que actuará como Comisión Paritaria de Formación a los efectos que puedan precisarse.

CAPÍTULO 16

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Las mejoras económicas que se viniesen disfrutando con anterioridad al 1 de abril de 2006 se consideran no



absorbibles, fuese cual fuese el concepto por el que se vinieran devengando.

2. Se fija como plazo para que las empresas liquiden los atrasos correspondientes a la retroactividad del presente Convenio, la nómina correspondiente a julio de 2007.

Para los restantes años de vigencia, los atrasos se deberán liquidar en la nómina del mes siguiente a la fecha en que se suscriban las correspondientes tablas salariales por parte de la Comisión correspondiente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Cláusula de no aplicación del incremento salarial

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas, reconocidas y contrastadas por los trabajadores y la empresa, que pueda afectar a la viabilidad de éstas (hecho que habrá que acreditar documentalmente) a fin y efecto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación, podrán desvincularse total o parcialmente del incremento económico establecido en el presente Convenio.

Las empresas que quieran acogerse a esta cláusula deberán someterse al siguiente procedimiento:

1. La empresa deberá entregar en el plazo de 15 días desde la firma del presente Convenio, a la representación legal de los trabajadores (delegado/s de personal, comité de empresa o delegado sindical) y a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no vinculación al incremento salarial (balances y cuentas de explotación oficiales de los últimos 3 años).
2. Una vez constatada la situación de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio podrá acordar la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de no vinculación salarial, o sea, el incremento a aplicar en dicha empresa. Este acuerdo se tomará por unanimidad de la Comisión Paritaria.
3. En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, las partes podrán someter el caso a los trámites de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
4. La aplicación de esta cláusula supondrá el mantenimiento de la totalidad de la plantilla de la empresa durante la vigencia del Convenio colectivo. En caso de no respetarse este punto, la empresa vendrá obligada a aplicar el incremento en el Convenio colectivo desde el primer día de su entrada en vigor.

Tercera: antes de aplicar el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. Se entregarán a los representantes de los trabajadores, por escrito, tanto la propuesta concreta como la documentación posible que acredite la necesidad.
2. Se abrirá un período de negociación no superior a 15 días hábiles, en los que ambas partes procurarán llegar a acuerdos.
3. De no llegar a acuerdos, ambas partes recurrirán al Tribunal Laboral de Cataluña, en su proceso de mediación conciliación y arbitraje.
4. Ninguna de estas condiciones serán de necesaria aplicación en el caso de que exista un acuerdo explícito y



por escrito entre la empresa y el trabajador afectado. Se entregará copia del acuerdo a los representantes de los trabajadores.

Acuerdos interprofesionales:

En cuanto a los acuerdos entre Fomento, UGT y CCOO, las partes negociadoras de este Convenio acuerdan asumir los siguientes puntos del mismo:

Punto 3, 4 y 5: se asume su filosofía.

Punto 6.1.a), c) y d).

Punto 6.2

Canon sindical:

Se establece una cuantía de 30 euros para los trabajadores no afiliados a las centrales sindicales del Convenio, que serán descontadas en la primera nómina de aplicación del mismo, siempre que, por los trabajadores afectados, no se manifieste por escrito lo contrario, hecho que deberá ser trasladado a la dirección por parte de la legal representación de los trabajadores de cada empresa.

Dicha cuantía será ingresada en la cuenta corriente entidad 2100, oficina 3000, número 2201596139.

Comisión Mixta de Tablas:

Representación empresarial:

5 representantes que serán designados por la representación empresarial.

Representación de los trabajadores:

5 representantes que serán designados por la representación social.

Los integrantes de cada representación en esta Comisión de Tablas serán los mismos que compondrán la Comisión Mixta de Interpretación.

ANEXO 1.- Tabla salarial (vigencia desde el 1 de abril de 2006 hasta el 31 de marzo de 2007).

Tabla salarial definitiva para el periodo de vigencia con revisión de IPC incluida

N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1º (euros/día); PT2: plus transitorio 2º (euros/mes).

N	C	SB	PC	PT1	PT2
2	Ing. y licenciados	1.123,70	15,90	1,05	243,80
3	Peritos y ayudantes	907,86	19,90	1,05	243,80
	Técnicos no titulados				
4	Jefe de fabricación	890,14	18,12	1,05	243,80
4	Encargado general	890,14	17,07	1,05	243,80
6	Encargado de sección	873,52	16,91	1,05	243,80
7	Delineante proyectista	847,16	16,19	1,05	243,80
8	Dist./capat./contraamaestre	830,54	15,90	1,05	243,80
10	Aux. laboratorio/calculador	802,61	13,18	1,05	243,80
	Administrativos				
3	Jefe de primera	907,86	17,44	1,05	243,80
5	Jefe de segunda	873,52	17,70	1,05	243,80
6	Oficial de primera	856,89	15,80	1,05	243,80
8	Oficial de segunda	813,86	15,57	1,05	243,80
9	Auxiliar	790,18	13,47	1,05	243,80
13	Aspirante de 16-18 años	640,46	15,79	1,05	243,80
	Subalternos (euros/día)				
10	Listero/almacenero	26,67	14,42	1,05	243,80
10	Vigilante	26,67	13,50	1,05	243,80
10	Portero	26,67	13,54	1,05	243,80
	Personal obrero de fábrica				
8	Oficial de primera	26,99	14,42	1,05	243,80
9	Oficial de segunda	26,89	13,91	1,05	243,80
10	Oficial de tercera	26,67	13,64	1,05	243,80
11	Especialista	26,24	12,85	1,05	243,80
13	Peón	26,04	12,69	1,05	243,80
	Profesionales de oficio				
8	Oficial de primera	26,99	15,56	1,05	243,80
9	Oficial de segunda	26,89	15,12	1,05	243,80
10	Ayudante de oficio	26,67	13,02	1,05	243,80
13	Pinche 16-18 años	21,14	16,34	1,05	243,80

Artículo 59

a) Ayuda preescolar: 99,66 euros por año

b) Disminuidos físicos y psíquicos: 78,47 euros por mes

Artículo 54

Dietas



Media dieta: 9,96 euros.

Dieta completa: 31,89 euros.

ANEXO 1 BIS.- Tabla salarial (vigencia desde el 1 de abril de 2007 hasta el 31 de marzo de 2008).

Incremento salarial: IPC previsto + 0,12% = 2,12% sobre tablas categorías y 3,50% artículo 59 apartado a) y b) y artículo 54.

N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1º (euros/día); PT2: plus transitorio 2º (euros/mes).

N	C	SB	PC	PT1	PT2
2	Ing. y licenciados	1.147,52	16,24	1,07	251,97
3	Peritos y ayudantes	927,11	20,32	1,07	251,97
	Técnicos no titulados				
4	Jefe de fabricación	909,01	18,50	1,07	251,97
4	Encargado general	909,01	17,43	1,07	251,97
6	Encargado de sección	892,04	17,27	1,07	251,97
7	Delineante proyectista	865,12	16,53	1,07	251,97
8	Dist./capat./contraamaestre	848,15	16,24	1,07	251,97
10	Aux. laboratorio/calculador	819,63	13,46	1,07	251,97
	Administrativos				
3	Jefe de primera	927,11	17,81	1,07	251,97
5	Jefe de segunda	892,04	18,08	1,07	251,97
6	Oficial de primera	875,06	16,13	1,07	251,97
8	Oficial de segunda	831,11	15,90	1,07	251,97
9	Auxiliar	806,93	13,76	1,07	251,97
13	Aspirante de 16-18 años	654,04	16,12	1,07	251,97
	Subalternos (euros/día)				
10	Listero/almacenero	27,24	14,73	1,07	251,97
10	Vigilante	27,24	13,79	1,07	251,97
10	Portero	27,24	13,83	1,07	251,97
	Personal obrero de fábrica				
8	Oficial de primera	27,56	14,73	1,07	251,97
9	Oficial de segunda	27,46	14,20	1,07	251,97
10	Oficial de tercera	27,24	13,93	1,07	251,97
11	Especialista	26,24	13,12	1,07	251,97
13	Peón	26,04	12,96	1,07	251,97
	Profesionales de oficio				
8	Oficial de primera	27,56	15,89	1,07	251,97
9	Oficial de segunda	27,46	15,44	1,07	251,97
10	Ayudante de oficio	27,24	13,30	1,07	251,97
13	Pinche 16-18 años	21,59	16,69	1,07	251,97

Artículo 59

a) Ayuda preescolar: 103,15 euros por año

b) Disminuidos físicos y psíquicos: 81,22 euros por mes

Artículo 54

Dietas



Media dieta: 10,31 euros.

Dieta completa: 33,01 euros.

ANEXO 2.- Porcentajes de antigüedad a aplicar sobre el salario base.

De 2 a 4 años: 5%

De 4 a 9 años: 10%

De 9 a 14 años: 17%

De 14 a 19 años: 24%

De 19 a 24 años: 31%

De 24 a 29 años: 38%

De 29 a 34 años: 45%

A partir de 34 años: 50%

REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5194 - 13/08/2008)

RESOLUCIÓN TRE/2566/2008, de 15 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación de los acuerdos de revisión del IPC para el período 1.4.2007-31.3.2008 y de revisión salarial para el período 1.4.2008-31.3.2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 0802365).

Visto el texto de los acuerdos de revisión del IPC para el período 1.4.2007-31.3.2008 y de revisión salarial para el período 1.4.2008-31.3.2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona, suscrito PIMEC, CECOT, CCOO y UGT el día 13 de febrero de 2008, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción de los acuerdos de revisión del IPC para el período 1.4.2007-31.3.2008 y de revisión salarial para el período 1.4.2008-31.3.2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 0802365) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.



Barcelona, 15 de julio de 2008

Elisenda Giral i Masana

Directora de los Servicios Territoriales en Barcelona

ACUERDOS DE REVISIÓN DE IPC PARA EL PERÍODO 1.4.2007-31.3.2008 Y DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL PERÍODO 1.4.2008-31.3.2009 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE MANUFACTURAS DE PRODUCTOS ABRASIVOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

En Barcelona, siendo las 10 horas del día 13 de febrero de 2008, en la sede social de CCOO, reunida la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona en sesión de firma correspondiente a la revisión salarial por IPC a operar en las tablas para el segundo año de vigencia del citado Convenio (de 1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008) con el siguiente orden del día:

1. Revisión salarial por IPC recogida en el artículo 29 del texto del Convenio colectivo para el segundo año de vigencia (1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008).

En función de lo establecido en el artículo 29 del vigente Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona y, una vez constatado el IPC a 31 de diciembre de 2007, en cuantía del 4,2%, las partes concuerdan que la revisión salarial para el citado año de vigencia, recogida en el artículo 29, queda fijada en un 2,2%.

En consecuencia, se acuerda proceder a la citada revisión salarial para dicho período (de 1 de abril de 2007 a 31 de marzo de 2008), de conformidad con las estipulaciones acordadas por las partes y recogidas en el presente Convenio.

De esta forma, las tablas salariales revisadas quedan de la manera que se define en los anexos que asimismo se suscriben.

De igual manera, se acuerda que se proseguirán los trámites de registro, depósito y remisión al DOGC para su publicación, facultando las partes expresamente a D. José Antonio Hallado Molina para la indicada tramitación.

Y sin más asuntos a tratar, se levanta la sesión de la que se redacta la correspondiente acta que es firmada por las partes en el lugar y fecha arriba indicados a los efectos más oportunos.



ANEXO Tabla salarial (vigencia desde el 1 de abril de 2007 hasta el 31 de marzo de 2008)

Incremento salarial convenio: 4,32% sobre tablas categorías y 5,70% art. 54 y art. 59 apartados a) y b)

N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1 (euros/día); PT2: plus transitorio 2 (euros/mes).

N	C	SB	PC	PT1	PT2
2	Ing. y licenciados	1.172,24	16,59	1,10	260,63
3	Peritos y ayudantes	947,08	20,76	1,10	260,63
<i>Técnicos no titulados</i>					
4	Jefe de fabricación	928,59	18,90	1,10	260,63
4	Encargado general	928,59	17,81	1,10	260,63
6	Encargado de sección	911,26	17,64	1,10	260,63
7	Delineante proyectista	883,76	16,89	1,10	260,63
8	Dist./capat./contraestre	866,42	16,59	1,10	260,63
10	Aux. laboratorio/calculador	837,28	13,75	1,10	260,63
<i>Administrativos</i>					
3	Jefe de primera	947,08	18,19	1,10	260,63
5	Jefe de segunda	911,26	18,46	1,10	260,63
6	Oficial de primera	893,91	16,48	1,10	260,63
8	Oficial de segunda	849,02	16,24	1,10	260,63
9	Auxiliar	824,32	14,05	1,10	260,63
13	Aspirante de 16-18 años	668,13	16,47	1,10	260,63
<i>Subalternos (euros/día)</i>					
10	Listero/almacenero	27,82	15,04	1,10	260,63
10	Vigilante	27,82	14,08	1,10	260,63
10	Portero	27,82	14,12	1,10	260,63
<i>Personal obrero de fábrica</i>					
8	Oficial de primera	28,16	15,04	1,10	260,63
9	Oficial de segunda	28,05	14,51	1,10	260,63
10	Oficial de tercera	27,82	14,23	1,10	260,63
11	Especialista	27,37	13,41	1,10	260,63
13	Peón	27,16	13,24	1,10	260,63
<i>Profesionales de oficio</i>					
8	Oficial de primera	28,16	16,23	1,10	260,63
9	Oficial de segunda	28,05	15,77	1,10	260,63
10	Ayudante de oficio	27,82	13,58	1,10	260,63
13	Pinche 16-18 años	22,05	17,05	1,10	260,63



Artículo 59

- a) Ayuda pre-escolar y escolar: 105,34 euros por año
- b) Disminuidos físicos y psíquicos: 82,94 euros por mes

Artículo 54

Dietas

Media dieta: 10,53 euros.

Dieta completa: 33,71 euros.

En Barcelona, siendo las 10 horas del día 13 de febrero de 2008, en la sede social de CCOO, reunida la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona en sesión de firma correspondiente al incremento salarial a operar en las tablas para el tercer año de vigencia del citado Convenio (de 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009) con el siguiente orden del día:

1. Incremento salarial recogido en el artículo 22.4 del texto del Convenio colectivo para el tercer año de vigencia (1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009).

En función de lo establecido en el artículo 22.4 del vigente Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona y, una vez constatado el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, en cuantía del 2%, las partes concuerdan que el incremento salarial para el citado año de vigencia, recogido en el artículo 22.4, queda fijado en un 2,12%, y un incremento lineal de 3 euros para el plus transitorio 2.

En consecuencia, se acuerda proceder al citado incremento salarial para dicho período (de 1 de abril de 2008 a 31 de marzo de 2009), de conformidad con las estipulaciones acordadas por las partes y recogidas en el presente Convenio.

De esta forma, las tablas salariales revisadas quedan de la manera que se define en los anexos que asimismo se suscriben.

De igual manera, se acuerda que se proseguirán los trámites de registro, depósito y remisión al DOGC para su publicación, facultando las partes expresamente a D. José Antonio Hallado Molina para la indicada tramitación.

Y sin más asuntos a tratar, se levanta la sesión de la que se redacta la correspondiente acta que es firmada por las partes en el lugar y fecha arriba indicados a los efectos más oportunos.

ANEXO Tabla salarial (vigencia desde el 1 de abril de 2008 hasta el 31 de marzo de 2009)

Incremento salarial: IPC previsto 2 + 0,12 = 2,12% sobre tablas categorías y 3,50% art. 54 y art. 59 apartados a) y b)

N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1 (euros/día); PT2: plus transitorio 2 (euros/mes).

<i>Técnicos no titulados</i>					
4	Jefe de fabricación	928,59	18,90	1,10	260,63
4	Encargado general	928,59	17,81	1,10	260,63
6	Encargado de sección	911,26	17,64	1,10	260,63
7	Delineante proyectista	883,76	16,89	1,10	260,63
8	Dist./capat./contraamaestre	866,42	16,59	1,10	260,63
10	Aux. laboratorio/calculador	837,28	13,75	1,10	260,63
<i>Administrativos</i>					
3	Jefe de primera	947,08	18,19	1,10	260,63
5	Jefe de segunda	911,26	18,46	1,10	260,63
6	Oficial de primera	893,91	16,48	1,10	260,63
8	Oficial de segunda	849,02	16,24	1,10	260,63
9	Auxiliar	824,32	14,05	1,10	260,63
13	Aspirante de 16-18 años	668,13	16,47	1,10	260,63
<i>Subalternos (euros/día)</i>					
10	Listero/almacenero	27,82	15,04	1,10	260,63
10	Vigilante	27,82	14,08	1,10	260,63
10	Portero	27,82	14,12	1,10	260,63
<i>Personal obrero de fábrica</i>					
8	Oficial de primera	28,16	15,04	1,10	260,63
9	Oficial de segunda	28,05	14,51	1,10	260,63
10	Oficial de tercera	27,82	14,23	1,10	260,63
11	Especialista	27,37	13,41	1,10	260,63
13	Peón	27,16	13,24	1,10	260,63
<i>Profesionales de oficio</i>					
8	Oficial de primera	28,16	16,23	1,10	260,63
9	Oficial de segunda	28,05	15,77	1,10	260,63
10	Ayudante de oficio	27,82	13,58	1,10	260,63
13	Pinche 16-18 años	22,05	17,05	1,10	260,63

Artículo 59

a) Ayuda pre-escolar y escolar: 109,03 euros por año

b) Disminuidos físicos y psíquicos: 85,84 euros por mes



Artículo 54

Dietas

Media dieta: 10,90 euros.

Dieta completa: 34,89 euros.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5503 - 11/11/2009)

RESOLUCIÓN TRE/3111/2009, de 29 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 0802365).

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona, suscrito por PIMEC, CECOT, CCOO y UGT el día 16 de julio de 2009, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión salarial para el año 2009 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 0802365) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 29 de septiembre de 2009

Elisenda Giral i Masana

Directora de los Servicios Territoriales en Barcelona

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2009 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE MANUFACTURAS DE PRODUCTOS ABRASIVOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

En Barcelona, siendo las 11 horas del día 16 de julio de 2009, en la sede del Departamento de Trabajo, reunida la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona, en sesión de firma correspondiente a la revisión salarial por IPC a operar en las tablas para el cuarto año de vigencia del citado Convenio (del 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010) con el siguiente orden del día:

1. Incremento salarial recogido en el artículo 22.4 del Convenio para el cuarto año de vigencia (del 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010).



En función de lo establecido en el artículo 22.4 del Convenio colectivo de trabajo del sector de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona y, una vez constatado el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009, en cuantía del 2%, las partes acuerdan que el incremento salarial para el citado año de vigencia, recogido en el artículo 22.4 del Convenio, queda fijado en un 2,12% y un incremento lineal de 3 euros para el plus transitorio

2. En consecuencia, se acuerda proceder al citado incremento salarial para dicho período (del 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010), de conformidad con las estipulaciones acordadas por las partes y recogidas en el presente Convenio.

De esta forma, las tablas salariales revisadas quedan de la manera que se define en los anexos que asimismo se suscriben.

De igual manera, se acuerda que se proseguirán los trámites de registro, depósito y remisión al DOGC para su publicación, facultando las partes expresamente a D. José Hallado Molina para la indicada tramitación.

Y sin más asuntos a tratar, se levanta la sesión de la que se redacta la correspondiente acta que es firmada por las partes en el lugar y fecha arriba indicados a los efectos más oportunos.



ANEXO

*Tabla salarial (vigencia desde el 1 de abril de 2009
hasta el 31 de marzo de 2010)*

Incremento salarial: $2 + 0,12 = 2,12\%$ sobre tablas categorías y $3,50\%$ artículo 54 y artículo 59 apartados a) y b)

N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1 (euros/día); PT2: plus transitorio 2 (euros/mes).

N	C	SB	PC	PT1	PT2
2	Ing. y licenciados	1.222,47	17,30	1,14	277,87
3	Peritos y ayudantes	987,66	21,65	1,14	277,87
<i>Técnicos no titulados</i>					
4	Jefe de fabricación	968,38	19,71	1,14	277,87
4	Encargado general	968,38	18,58	1,14	277,87
6	Encargado de sección	950,31	18,39	1,14	277,87
7	Delineante proyectista	921,63	17,62	1,14	277,87
8	Distr./capat./contramaestre	903,55	17,30	1,14	277,87
10	Aux. laboratorio/calculador	873,16	14,34	1,14	277,87
<i>Administrativos</i>					
3	Jefe de primera	987,66	18,97	1,14	277,87
5	Jefe de segunda	950,31	19,25	1,14	277,87
6	Oficial de primera	932,21	17,19	1,14	277,87
8	Oficial de segunda	885,40	16,93	1,14	277,87
9	Auxiliar	859,65	14,65	1,14	277,87
13	Aspirante de 16-18 años	696,75	17,18	1,14	277,87
<i>Subalternos (euros/día)</i>					
10	Listero/Almacenero	29,01	15,69	1,14	277,87
10	Vigilante	29,01	14,68	1,14	277,87
10	Portero	29,01	14,73	1,14	277,87
<i>Personal obrero de fábrica</i>					
8	Oficial de primera	29,37	15,69	1,14	277,87
9	Oficial de segunda	29,25	15,13	1,14	277,87
10	Oficial de tercera	29,01	14,84	1,14	277,87
11	Especialista	28,54	13,98	1,14	277,87
13	Peón	28,33	13,81	1,14	277,87
<i>Profesional oficio</i>					
8	Oficial de primera	29,37	16,92	1,14	277,87
9	Oficial de segunda	29,25	16,44	1,14	277,87
10	Ayudante de oficio	29,01	14,16	1,14	277,87
13	Pinche 16-18 años	23,00	17,78	1,14	277,87



Artículo 59

a) Ayuda pre-escolar y escolar: 112,85 euros por año

b) Disminuidos físicos y psíquicos: 88,84 euros por año

Artículo 54

Dietas

Media dieta: 11,28 euros.

Dieta completa: 36,11 euros.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE MANUFACTURAS DE PRODUCTOS ABRASIVOS DE BARCELONA					
CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5106 - 08/04/2008)					
Artículo 2 Vigencia y duración					
... su duración por un período de 6 años					
... su aplicación comenzará a regir desde el 1 de abril de 2006					
Artículo 15 Retribución de los tiempos inactivos ... como mínimo ... salario de su categoría con el aumento del		25,00%			
Artículo 26 Gratificaciones extraordinarias		4			
Artículo 28 Antigüedad					
... se devengarán en 2 bienios del		5%	cada uno		



y en quinquenios del	7%				
El importe de los premios de antigüedad se limitará al	50%	del salario base			
Artículo 29 Revisión salarial					
Una vez conocido el IPC ...	300%	euros, para la cantidad lineal			
Artículo 31 Plus de trabajo nocturno	20%	que se calculará sobre el salario base y el plus de convenio			
Artículo 32 Plus de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos					
... incremento del	20%	sobre el salario base y plus de convenio			
... en media jornada, con un mínimo de 1 hora, se aplicará el	10%	sobre los mismos conceptos			
Artículo 40 Jornada laboral					
... no excederá en cómputo anual de	1718	horas de trabajo efectivo para el primer año de vigencia del Convenio			
de	1716	horas de trabajo efectivo para el segundo año de vigencia			
de	1714	horas de trabajo efectivo para el tercer año de vigencia			
de	1712	horas de trabajo efectivo para el cuarto año de vigencia			



de	1710	horas de trabajo efectivo para el quinto año de vigencia			
de	1708	horas de trabajo efectivo para el sexto y último año de vigencia del mismo			
ANEXO 2.- PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD A APLICAR SOBRE EL SALARIO BASE					
De 2 a 4 años:	5%				
De 4 a 9 años:	10%				
De 9 a 14 años:	17%				
De 14 a 19 años:	24%				
De 19 a 24 años:	31%				
De 24 a 29 años:	38%				
De 29 a 34 años:	45%				
A partir de 34 años:	50%				
REVISIÓN SALARIAL (DOGC núm. 5503 - 11/11/2009)					
ANEXO					
TABLA SALARIAL (VIGENCIA DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2009 HASTA EL 31 DE MARZO DE 2010)					



Incremento salarial: 2 + 0,12 = 2,12% sobre tablas categorías y 3,50% artículo 54 y artículo 59 apartados a) y b)					
N: nivel; C: categoría; SB: salario base euros/mes; PC: plus de Convenio (euros/día); PT1: plus transitorio 1 (euros/día); PT2: plus transitorio 2 (euros/mes).					
N	C	SB	PC	PT1	PT2
2	Ing. y licenciados	1.222,47	17,30	1,14	277,87
3	Peritos y ayudantes	987,66	21,65	1,14	277,87
	Técnicos no titulados				
4	Jefe de fabricación	968,38	19,71	1,14	277,87
4	Encargado general	968,38	18,58	1,14	277,87
6	Encargado de sección	950,31	18,39	1,14	277,87
7	Delineante proyectista	921,63	17,62	1,14	277,87
8	Distr./capat./contraamaestre	903,55	17,30	1,14	277,87
10	Aux. laboratorio/calculador	873,16	14,34	1,14	277,87
	Administrativos				
3	Jefe de primera	987,66	18,97	1,14	277,87
5	Jefe de segunda	950,31	19,25	1,14	277,87
6	Oficial de primera	932,21	17,19	1,14	277,87
8	Oficial de segunda	885,40	16,93	1,14	277,87
9	Auxiliar	859,65	14,65	1,14	277,87
13	Aspirante de 16-18 años	696,75	17,18	1,14	277,87
	Subalternos (euros/día)				
10	Listero/Almacenero	29,01	15,69	1,14	277,87
10	Vigilante	29,01	14,68	1,14	277,87
10	Portero	29,01	14,73	1,14	277,87
	Personal obrero de fábrica				
8	Oficial de primera	29,37	15,69	1,14	277,87



9	Oficial de segunda	29,25	15,13	1,14	277,87
10	Oficial de tercera	29,01	14,84	1,14	277,87
11	Especialista	28,54	13,98	1,14	277,87
13	Peón	28,33	13,81	1,14	277,87
	Profesional oficio				
8	Oficial de primera	29,37	16,92	1,14	277,87
9	Oficial de segunda	29,25	16,44	1,14	277,87
10	Ayudante de oficio	29,01	14,16	1,14	277,87
13	Pinche 16-18 años	23,00	17,78	1,14	277,87
Artículo 59					
a) Ayuda pre-escolar y escolar:	112,85	euros por año			
b) Disminuidos físicos y psíquicos:	88,84	euros por año			
Artículo 54 Dietas					
Media dieta:	11,28	euros			
Dieta completa:	36,11	euros			