

Convenio Colectivo Minas de Sílices, Caolines y Arcillas de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	46000315011981	ACTUALIZACIÓN	2014/11/19
VIGENCIA	2012/01/01 — 2014/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 275		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-minas-de-silices-caolines-y-arcillas-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Minas De Sílices, Caolines y Arcillas. Última actualización a: 19-11-2014 Vigencia de: 01-01-2012 a 31-12-2014. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 275.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP 275 - Miércoles, 19 de Noviembre de 2014)

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Minas, Sílices, Caolines y Arcillas de la provincia de Valencia (Código 46000315011981).

Resolución de fecha 5 de noviembre de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Minas, Sílices, Caolines y Arcillas de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 25 de junio de 2014 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la asociación empresarial AESCAV y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se



crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que determina las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 5 de noviembre de 2014.-La directora territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MINAS, SILICES, CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014.

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio obliga a las empresas y sus productores, con centros de trabajo en la Provincia de Valencia, que se venían rigiendo por la Reglamentación Nacional de las Industrias de Fosfato, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no reglamentadas.

ARTÍCULO 2º.- DURACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

La vigencia del Convenio será de tres años a partir del día 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2014, pudiendo prorrogarse por años sucesivos.

No obstante, en evitación del vacío normativo que, en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta ser sustituido por otro. En todo caso, transcurridos 24 meses desde la



denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia. Por cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio, podrá pedirse a la otra la revisión del mismo, por escrito y con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial anual o de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido objeto de revisión; de esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la correspondiente Autoridad Laboral.

CAPÍTULO II PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 3º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las Percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio, tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

Las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras contenidas, de aquellas percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

ARTÍCULO 4º.- INCREMENTO SALARIAL.

Para los años 2012 y 2013 no se aplicará incremento salarial, ni se devengará percepción de atrasos por dichos años, consolidándose la tabla salarial del año 2011 como definitiva para dichos años, dando como resultado las tablas que figuran como ANEXO I (Tablas definitivas 2012) y ANEXO II (Tablas definitivas 2013).

Para el año 2014 se incrementarán las tablas salariales del año 2011 que figuran como definitivas para los años 2012 y 2013, en un 0,9%, dando lugar a las tablas definitivas 2014 según el ANEXO III del presente convenio.

ARTÍCULO 5º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para los tres años de vigencia del convenio el importe del plus de transporte se incrementará en idéntica forma que la expresada en el anterior artículo 4º quedando expresada su cuantía concreta en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 6º PLUS DE CONVENIO.

Para los tres años de vigencia del convenio el importe del plus de convenio se incrementará en idéntica forma



que la expresada en el anterior artículo 4º quedando expresada su cuantía concreta en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 7º.- CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) alcanzara durante cualquiera de los años de vigencia del convenio un incremento superior a las previsiones del gobierno, se efectuará una Revisión Salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra, y con efectos desde el día 1 de enero de cada ejercicio, abonándose las diferencias en una sola paga, durante el primer trimestre de cada uno de los años siguientes a la vigencia del convenio y consolidándose en las tablas salariales de cada ejercicio.

Para los años de vigencia del presente convenio queda sin efecto la aplicación de la Cláusula de garantía salarial a la que hace referencia el presente artículo

ARTÍCULO 8º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El Complemento de Antigüedad consistirá en el abono del 5% a los 3 años, 10% a los 6 años, 20% a los 11 años, 30% a los 16 años, 40% a los 21 años, 50% a los 26 años, sobre el Salario Total Mensual del Trabajador, en la cuantía fijada para cada categoría profesional en el ANEXO II, y se percibirá con efectos desde el día en que se cause el devengo.

ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, cada una de ellas por importe de una mensualidad de salario total más el complemento de antigüedad, en su caso, según se especifica en el ANEXO III.

ARTÍCULO 10º.- PLUS DE DISTANCIA.

A partir de la fecha de publicación en el B.O.P., queda suprimido el derecho y abono del plus distancia.

Se respetará la cuantía que se estuviese percibiendo por este concepto, para aquellos trabajadores que se les viniera abonando.

El importe de este plus de distancia, para los trabajadores que lo estuviesen percibiendo, consistirá en el pago al trabajador de la cantidad de 0,19 € por kilómetro de recorrido ida y vuelta, o la cantidad que al respecto indique la legislación fiscal en vigor, siempre que el lugar de trabajo esté a más de tres kilómetros de la casa o ayuntamiento del pueblo donde tenga su domicilio el trabajador. Si la empresa a su costa efectuara el transporte de sus trabajadores no vendrá obligada al pago de este plus.



ARTÍCULO 11º.- SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS.

La cuantía económica de las dietas para el año 2014 será de 45,60 € por dieta completa, salvo que se produzcan más gastos justificados en cuyo caso se pagarían los mismos. Si pueden volver a su domicilio a pernoctar percibirán 10,24 € en concepto de media dieta.

ARTÍCULO 12º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

El plus de nocturnidad se abonará cuando la jornada laboral se preste entre las 22 horas y las 6 horas, en las condiciones señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y en la cuantía de un 35% del salario total mensual más el complemento de antigüedad.

ARTÍCULO 13º.- PAGO DE SALARIOS.

El pago de salarios se verificará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes subsiguiente a su devengo.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 14º.- JORNADA LABORAL.

La jornada ordinaria semanal durante el período de vigencia del presente Convenio, será de 40 horas, y de un total de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para los años 2012, 2013 y 2014.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

ARTÍCULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, si bien, por las características de la actividad los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias. Se consultará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el carácter perentorio de las horas extraordinarias a realizar. La retribución de estas horas vendrá reflejada en las tablas que se adjuntan como ANEXO III.

ARTÍCULO 16º.- INCLEMENCIAS.

Los días que como consecuencia de las inclemencias del tiempo no permitan que se trabaje, las empresas abonarán a los trabajadores el salario íntegro sin posterior recuperación. Para tener derecho a percibir el salario es requisito indispensable que se acuda al centro de trabajo. Dichos días tampoco podrán imputarse a cuenta



de vacaciones.

ARTÍCULO 17º.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones. El disfrute del periodo o periodos vacacionales, comenzará en lunes, siempre que éste no sea festivo. Preferentemente, las vacaciones se realizarán en los meses de junio a septiembre ambos inclusive, salvo que entre Empresa y Trabajador se pacte otro periodo. Si durante las vacaciones se celebre algún día festivo distinto al Domingo, éste no se computará como vacaciones, y en cualquier caso siempre serán 23 días laborales.

En el caso de producirse un accidente laboral previo al inicio del disfrute de las vacaciones se procederá a un nuevo señalamiento de vacaciones siempre y cuando se produzca la baja laboral y las lesiones impidan el disfrute de las mismas.

Su abono consistirá en una mensualidad más la antigüedad correspondiente.

ARTÍCULO 18º.- LICENCIAS.

Los trabajadores acogidos a este convenio podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en casos de nacimiento de hijos o adopción legal y tres días en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Tres días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos fijados en la Ley, incluyendo expresamente el tiempo necesario para renovar los permisos de conductores y maquinistas.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las ausencias de trabajo por visitas médicas o asistencia a centros hospitalarios, previa justificación del médico correspondiente, no darán lugar a descuentos del salario.
- g) Un día por comunión de hijo o hija.
- h) Dos días por asuntos personales, siempre que se cumpla íntegramente la jornada laboral anual, y sin perjuicio de los horarios convenidos de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.
- i) A los efectos de disfrute de las licencias anteriores se considerara equiparado al matrimonio las parejas de hecho con independencia de la orientación sexual de las mismas.



En lo no dispuesto en este Art. se remitirá a lo dispuesto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV MEJORAS SOBRE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO 19º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD.

Como complemento a las prestaciones de seguridad social que perciben los trabajadores en procesos de Incapacidad Temporal las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores el 25% de las bases de cotización a la Seguridad Social en las siguientes formas y supuestos:

En caso de bajas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional a partir del primer día de la baja.

En caso de bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral a partir del día veintiuno de la baja.

En ambos casos se establece como tope máximo el de seis meses. El derecho a percibir estas cantidades se perderá ante cualquier negativa del trabajador al reconocimiento médico por el facultativo designado por la empresa o la mutua.

ARTÍCULO 20º.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

Las empresas entregarán a sus trabajadores tres equipos de trabajo, lo más adecuados posibles a la función, trabajo o servicio que realice el obrero, teniendo en cuenta las condiciones climatológicas de cada instalación. Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios. Las botas de agua y zapatillas de seguridad, serán de uso exclusivo para cada operario.

ARTÍCULO 21º.- SEGURO PARA CASOS DE ACCIDENTE LABORAL.

Las empresas se comprometen a suscribir a favor de todos sus empleados y obreros una póliza de seguros para cuando se le dictamine incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con una cuantía de 45.000 € y de 45.000 €, respectivamente, para casos de fallecimiento o gran invalidez, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional para los años 2012, 2013 y 2014

ARTÍCULO 22º.- AYUDA A LA NATALIDAD.

Las empresas afectadas por este convenio establecerán una ayuda por natalidad de 300 € por hijo.



CAPÍTULO V SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 23º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, se obligan al cumplimiento de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y del R.D. 1627/1.997 de 24 de Octubre, estableciendo los sistemas más adecuados; en concreto se impartirán a todos los trabajadores dos charlas anuales a cargo de las Empresas dentro del horario de trabajo.

CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 24º.- CONTRATOS TEMPORALES.

Cuando se den las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse contratos de duración determinada por un máximo de 12 meses en un periodo de 16 meses desde que se produzcan dichas circunstancias. Todos los contratos temporales realizados que se extingan por vencimiento tendrán derecho a percibir las indemnizaciones:

Para todos los contratos temporales 12 días de salario por año de servicio o la parte proporcional en caso de ser inferior.

Si se concertase algún contrato para la formación, su retribución corresponderá a la categoría de Peón, según tabla del ANEXO III.

ARTÍCULO 25.- CONTRATOS DE RELEVO.

De conformidad con el contenido del artículo 12.6 del E.T., se recomienda la utilización de los contratos de relevo entre la empresa y el trabajador.

CAPÍTULO VII PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 26º.- ASCENSOS, PROCEDIMIENTO.

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será realizado mediante libre designación.

Para ascender, cuando proceda, a una categoría superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter



objetivo, tomando como referencia, entre otras, las circunstancias relativas a titulación, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y superación de las pruebas que se propongan.

Los trabajadores que desempeñen las categorías de peón, peón especialista, picador y oficiales de 2ª, ascenderán automáticamente a su respectiva categoría superior, por el mero transcurso de 5 años en la empresa desempeñando su categoría.

CAPÍTULO VIII INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES.

A) FALTAS

ARTÍCULO 27º.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresa reguladas por este Convenio 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 28.- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Las faltas de la debida corrección con el público y la de diligencia para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan dicha calificación.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

ARTÍCULO 29.- FALTAS GRAVES.

Se consideran como faltas graves:



1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que lo ordenado no implique peligro para la integridad física de las personas o una actividad vejatoria. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
8. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
12. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización.
13. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
14. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
15. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
16. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

ARTÍCULO 30.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año. Las faltas anteriores podrán computarse aún cuanto hubieran sido objeto de otra sanción de inferior grado.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin justificar la causa puntualmente.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.



4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral, cuando concurren con las características de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas o entidades extrañas a la misma datos internos o procedimientos industriales de la misma.

8. Dedicarse a trabajos concurrentes con la actividad de la empresa si no mediara autorización escrita de la Dirección.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

10. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que la anterior haya sido objeto de sanción.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la posible responsabilidad criminal.

15. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma o su imagen.

16. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

17. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

18. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

19. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal. Se entenderá que existe simulación de enfermedad cuando el trabajador se oponga a la comprobación de su situación clínica por parte de médicos de la Empresa.

20. No utilizar o no hacerlo correctamente, los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la



empresa, de forma reincidente. Se entiende por reincidencia la comisión de tres hechos independientes.

21. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/ra serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en el art. 26. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta siempre será considerada como muy grave.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, garantizando el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía penal sin represalias por parte de la empresa.

B) SANCIONES

ARTÍCULO 31.- APLICACIÓN.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al grupo o nivel profesional superior.

C) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal de un grupo o nivel profesional desde un día a un mes.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el art. 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

ARTÍCULO 32.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y



circunstancias que se imputan al trabajador afectado.

Los plazos de caducidad para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

ARTÍCULO 33.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días; y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX APLICACIÓN DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 34.- COMISIÓN PARITARIA:

Para entender sobre los problemas derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, al igual que en años anteriores, se designa una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes, dos por parte obrera, D. Miguel Sebastián Ara, y D. Enrique Martínez Milán y dos por parte empresarial, D. Ricardo Rodríguez Alfaro y D. Jorge Martínez Martín, de la que se nombrará presidente a uno de los miembros de común acuerdo entre los componentes.

Se reunirá cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Tendrá las funciones de:

1. Interpretar el correcto sentido de las cláusulas del presente Convenio.
2. Ejercer el arbitraje para dilucidar las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.
3. Velar por la observancia, en todo momento, del cumplimiento de las normas establecidas en el Convenio.
4. Velar por la observancia de las medidas previstas sobre salud laboral, elaborando acuerdos y propuestas que afecten a la generalidad del sector.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales (ASAC), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012. Y al correspondiente en la Comunidad Valenciana (TAL).



ARTÍCULO 35.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

Se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del E.T.

ARTÍCULO 36.- ACUMULACIÓN CRÉDITO HORARIO SINDICAL

Se acuerda que los representantes de los trabajadores o miembros del Comité de Empresa puedan acumular entre sí las horas sindicales, lo que se notificará en su caso como mínimo con un mes de antelación a la Dirección de la Empresa, y sin que ello comporte incremento del número de horas asignada por la Ley al conjunto de delegados de cada empresa.

ARTÍCULO 37.- CLÁUSULA OBLIGACIONAL:

Ambas partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose como un todo no divisible, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 38.- PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea



legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.



i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección / promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre



hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

CLÁUSULA ADICIONAL 1º.- Comisión de clasificación profesional.

Esta Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

De entre sus trabajos se realizará un estudio de las categorías profesionales existentes en el Convenio de cara a suprimir aquellas que puedan considerarse obsoletas, así como una adecuación a los grupos profesionales, dando cumplimiento de esta forma a lo establecido, al respecto, en el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS.





TABLA ACTUALIZADA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2012 (MANTIENE VALORES 2011)

ANEXO I SALARIOS 2012 ACTUALIZADOS

CATEGORÍA	SALARIO DIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	COMPUTO MES	COMPUTO ANUAL SIN ANTIGU	PAGA EXTRA MAR.JUN.DIC
Licenciado Técnico de Grado Superior	35,70 €	45,37 €	45,37 €	1.161,74 €	17.426,10 €	1.161,74 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	34,13 €	45,37 €	45,37 €	1.114,64 €	16.719,60 €	1.114,64 €
Encargado	32,58 €	45,37 €	45,37 €	1.068,14 €	16.022,10 €	1.068,14 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	31,00 €	45,37 €	45,37 €	1.020,74 €	15.311,10 €	1.020,74 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	29,58 €	45,37 €	45,37 €	978,14 €	14.672,10 €	978,14 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	28,82 €	45,37 €	45,37 €	955,34 €	14.330,10 €	955,34 €
Peón Especialista	28,82 €	45,37 €	45,37 €	955,34 €	14.330,10 €	955,34 €
Peón	28,10 €	45,37 €	45,37 €	933,74 €	14.006,10 €	933,74 €



TABLA ACTUALIZADA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2012 (MANTIENE VALORES 2011)



ANEXO II ANTIGÜEDAD 2012 TABLA ACTUALIZADA

CATEGORÍA	SALARIO DIA CON PLUSES	SALARIO MES	ANTIGÜEDAD MENSUAL					26 AÑOS 50%
			3 AÑOS 5%	6 AÑOS 10%	11 AÑOS 20%	16 AÑOS 30%	21 AÑOS 40%	
Licenciado Técnico de Grado Superior	38,72 €	1.161,74 €	58,09 €	116,17 €	232,35 €	348,52 €	464,70 €	580,87 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	37,15 €	1.114,64 €	55,73 €	111,46 €	222,93 €	334,39 €	445,86 €	557,32 €
Encargado	35,60 €	1.068,14 €	53,41 €	106,81 €	213,63 €	320,44 €	427,26 €	534,07 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	34,02 €	1.020,74 €	51,04 €	102,07 €	204,15 €	306,22 €	408,30 €	510,37 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	32,60 €	978,14 €	48,91 €	97,81 €	195,63 €	293,44 €	391,26 €	489,07 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	31,84 €	955,34 €	47,77 €	95,53 €	191,07 €	286,60 €	382,14 €	477,67 €
Peón Especialista	31,84 €	955,34 €	47,77 €	95,53 €	191,07 €	286,60 €	382,14 €	477,67 €
Peón	31,12 €	933,74 €	46,69 €	93,37 €	186,75 €	280,12 €	373,50 €	466,87 €



**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE
VALENCIA PARA EL AÑO 2012 (MANTIENE VALORES DE 2011)**

ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS 2012

	CON ANTIGÜEDAD DE :						
	SIN ANTIGÜEDAD	3 AÑOS	6 AÑOS	11 AÑOS	16 AÑOS	21 AÑOS	26 AÑOS
Licenciado Técnico de Grado Superior	14,21 €	14,92 €	15,63 €	17,05 €	18,47 €	19,89 €	21,32 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio							
Encargado	13,55 €	14,23 €	14,91 €	16,26 €	17,62 €	18,97 €	20,33 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz,							
Mecánico de Mantenimiento	12,95 €	13,60 €	14,25 €	15,54 €	16,84 €	18,13 €	19,43 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera,							
Administrativo	12,61 €	13,24 €	13,87 €	15,13 €	16,39 €	17,65 €	18,92 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	12,38 €	13,00 €	13,62 €	14,86 €	16,09 €	17,33 €	18,57 €
Peón Especialista	12,29 €	12,90 €	13,52 €	14,75 €	15,98 €	17,21 €	18,44 €
Peón							







TABLA ACTUALIZADA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2013 (MANTIENE VALORES 2012)

ANEXO I SALARIOS 2013 ACTUALIZADOS

CATEGORÍA	SALARIO DIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	COMPUTO MES	COMPUTO ANUAL SIN ANTIGU	PAGA EXTRA MAR.JUN.DIC
Licenciado Técnico de Grado Superior	35,70 €	45,37 €	45,37 €	1.161,74 €	17.426,10 €	1.161,74 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	34,13 €	45,37 €	45,37 €	1.114,64 €	16.719,60 €	1.114,64 €
Encargado	32,58 €	45,37 €	45,37 €	1.068,14 €	16.022,10 €	1.068,14 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	31,00 €	45,37 €	45,37 €	1.020,74 €	15.311,10 €	1.020,74 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	29,58 €	45,37 €	45,37 €	978,14 €	14.672,10 €	978,14 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	28,82 €	45,37 €	45,37 €	955,34 €	14.330,10 €	955,34 €
Peón Especialista	28,82 €	45,37 €	45,37 €	955,34 €	14.330,10 €	955,34 €
Peón	28,10 €	45,37 €	45,37 €	933,74 €	14.006,10 €	933,74 €



**TABLA ACTUALIZADA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2013 (MANTIENE VALORES 2012)**

ANEXO II ANTIGÜEDAD 2013 TABLA ACTUALIZADA

CATEGORÍA	SALARIO		ANTIGÜEDAD MENSUAL					
	DIA CON PLUSES	MES	3 AÑOS 5%	6 AÑOS 10%	11 AÑOS 20%	16 AÑOS 30%	21 AÑOS 40%	26 AÑOS 50%
Licenciado Técnico de Grado Superior	38,72 €	1.161,74 €	58,09 €	116,17 €	232,35 €	348,52 €	464,70 €	580,87 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	37,15 €	1.114,64 €	55,73 €	111,46 €	222,93 €	334,39 €	445,86 €	557,32 €
Encargado	35,60 €	1.068,14 €	53,41 €	106,81 €	213,63 €	320,44 €	427,26 €	534,07 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	34,02 €	1.020,74 €	51,04 €	102,07 €	204,15 €	306,22 €	408,30 €	510,37 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	32,60 €	978,14 €	48,91 €	97,81 €	195,63 €	293,44 €	391,26 €	489,07 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	31,84 €	955,34 €	47,77 €	95,53 €	191,07 €	286,60 €	382,14 €	477,67 €
Peón Especialista	31,84 €	955,34 €	47,77 €	95,53 €	191,07 €	286,60 €	382,14 €	477,67 €
Peón	31,12 €	933,74 €	46,69 €	93,37 €	186,75 €	280,12 €	373,50 €	466,87 €





**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE
VALENCIA PARA EL AÑO 2013 (MANTIENE VALORES DE 2012)**

ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS 2013

	CON ANTIGÜEDAD DE :						
	SIN ANTIGÜEDAD	3 AÑOS	6 AÑOS	11 AÑOS	16 AÑOS	21 AÑOS	26 AÑOS
Licenciado Técnico de Grado Superior							
Licenciado o Técnico de Grado Medio							
Encargado	14,21 €	14,92 €	15,63 €	17,05 €	18,47 €	19,89 €	21,32 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	13,55 €	14,23 €	14,91 €	16,26 €	17,62 €	18,97 €	20,33 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	12,95 €	13,60 €	14,25 €	15,54 €	16,84 €	18,13 €	19,43 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	12,61 €	13,24 €	13,87 €	15,13 €	16,39 €	17,65 €	18,92 €
Peón Especialista	12,38 €	13,00 €	13,62 €	14,86 €	16,09 €	17,33 €	18,57 €
Peón	12,29 €	12,90 €	13,52 €	14,75 €	15,98 €	17,21 €	18,44 €







CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2014 DEFINITIVA (INCREMENTA 0,9% SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2013

ANEXO I SALARIOS 2014 ACTUALIZADOS

CATEGORÍA	SALARIO DIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	COMPUTO MES	COMPUTO ANUAL SIN ANTIGU	PAGA EXTRA MAR..JUN.DIC
Licenciado Técnico de Grado Superior	36,02 €	45,78 €	45,78 €	1.172,16 €	17.582,40 €	1.172,16 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	34,44 €	45,78 €	45,78 €	1.124,76 €	16.871,40 €	1.124,76 €
Encargado	32,87 €	45,78 €	45,78 €	1.077,66 €	16.164,90 €	1.077,66 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	31,28 €	45,78 €	45,78 €	1.029,96 €	15.449,40 €	1.029,96 €
Tractorista, Pallista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	29,85 €	45,78 €	45,78 €	987,06 €	14.805,90 €	987,06 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	29,08 €	45,78 €	45,78 €	963,96 €	14.459,40 €	963,96 €
Peón Especialista	29,08 €	45,78 €	45,78 €	963,96 €	14.459,40 €	963,96 €
Peón	28,35 €	45,78 €	45,78 €	942,06 €	14.130,90 €	942,06 €



CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2014 DEFINITIVA (INCREMENTA 0,9% SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2013

ANEXO II ANTIGÜEDAD 2014 TABLA ACTUALIZADA

CATEGORÍA	SALARIO DIA CON PLUSES	SALARIO MES	ANTIGÜEDAD MENSUAL					
			3 AÑOS 5%	6 AÑOS 10%	11 AÑOS 20%	16 AÑOS 30%	21 AÑOS 40%	26 AÑOS 50%
Licenciado Técnico de Grado Superior	39,07 €	1.172,16 €	58,61 €	117,22 €	234,43 €	351,65 €	468,86 €	586,08 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	37,49 €	1.124,76 €	56,24 €	112,48 €	224,95 €	337,43 €	449,90 €	562,38 €
Encargado	35,92 €	1.077,66 €	53,88 €	107,77 €	215,53 €	323,30 €	431,06 €	538,83 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	34,33 €	1.029,96 €	51,50 €	103,00 €	205,99 €	308,99 €	411,98 €	514,98 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	32,90 €	987,06 €	49,35 €	98,71 €	197,41 €	296,12 €	394,82 €	493,53 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	32,13 €	963,96 €	48,20 €	96,40 €	192,79 €	289,19 €	385,58 €	481,98 €
Peón Especialista	32,13 €	963,96 €	48,20 €	96,40 €	192,79 €	289,19 €	385,58 €	481,98 €
Peón	31,40 €	942,06 €	47,10 €	94,21 €	188,41 €	282,62 €	376,82 €	471,03 €





CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2014 DEFINITIVA (INCREMENTA 0,9% SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2013)

ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS 2014

	CON ANTIGÜEDAD DE :						
	SIN ANTIGÜEDAD	3 AÑOS	6 AÑOS	11 AÑOS	16 AÑOS	21 AÑOS	26 AÑOS
Licenciado Técnico de Grado Superior							
Licenciado o Técnico de Grado Medio							
Encargado	14,34 €	15,06 €	15,77 €	17,21 €	18,64 €	20,08 €	21,51 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	13,67 €	14,35 €	15,04 €	16,40 €	17,77 €	19,14 €	20,51 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	13,07 €	13,72 €	14,38 €	15,68 €	16,99 €	18,30 €	19,61 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	12,72 €	13,36 €	13,99 €	15,26 €	16,54 €	17,81 €	19,08 €
Peón Especialista	12,49 €	13,11 €	13,74 €	14,99 €	16,24 €	17,49 €	18,74 €
Peón	12,40 €	13,02 €	13,64 €	14,88 €	16,12 €	17,36 €	18,60 €

