cartográficos; y podrán distribuir esos productos con contraprestación económica conforme a los precios públicos establecidos.

La Comisión de Seguimiento del convenio establecerá, de acuerdo a la legislación vigente, las condiciones detalladas de la distribución del documento a terceros.

SEXTA.- OBLIGACIONES ESPECÍFICAS.

1.- Los firmantes del convenio, como responsables de la coproducción de los documentos de referencia resultantes del mismo, responderán de la autoría, originalidad y uso pacífico de la información, asegurando que no se viola o infringe ningún derecho a terceros.

2.- Los firmantes del convenio se comprometen a colaborar en que la difusión y distribución de los datos resultantes del convenio sean óptimas.

3.- Los derechos de copia («copyright») de la información resultante de la colaboración será compartidos entre el Centro Nacional de Información Geográfica, y la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

SEPTIMA.- CESIÓN DE DERECHOS

Los firmantes de este Convenio podrán ceder parte de los derechos de propiedad del producto, siempre que esta cesión no afecte a los derechos del otro firmante del Convenio y previo consentimiento expreso de éste.

OCTAVA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

A la firma de este Convenio se constituirá su Comisión de Seguimiento, en la que se integrarán seis personas, tres en representación de cada una de las partes firmantes del mismo. Una de las personas que participe en representación del CNIG será el Director de dicho Organismo, quien actuará como Presidente de la Comisión de Seguimiento, sin voto de calidad. De igual forma, y conforme a lo previsto en el artículo 27 de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, la Comisión incluirá a un representante de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma.

Esta Comisión de Seguimiento se encargará de:

- Dirimir los conflictos o controversias que pudieran surgir en el uso de la ejecución, aplicación o interpretación de este Convenio.
- Seguir la evolución técnica de la preparación del producto geográfico objeto de este Convenio, así como de los procesos de control de calidad.
- Establecer las condiciones de la distribución a terceros del documento objeto de este Convenio.
- Redacción de informes.

NOVENA.- VIGENCIA DEL CONVENIO

El plazo de vigencia del presente Convenio es desde el momento de su firma al 31 de diciembre de 2002, o la fecha de entrega del documento de referencia si ésta fuese anterior.

DÉCIMA.- RESCISIÓN Y RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

Serán causas de rescisión del presente Convenio de Colaboración la rescisión del Protocolo General en el que se enmarca, o el incumplimiento de alguna de las cláusulas de este Convenio de Colaboración.

En el primer caso, se actuará conforme a lo establecido en la cláusula sexta del Protocolo General.

En el segundo caso, si se pretendiese rescindir el Convenio de Colaboración estando vigente el Protocolo General, será necesaria la denuncia por una de las partes, con lo cual se abrirá un plazo de un mes para que la otra parte pueda formular su réplica y, a continuación, otro plazo similar para adoptar la decisión definitiva. El acuerdo que refleje ésta, en caso de que implique la rescisión, deberá contemplar las condiciones y plazos de resolución, y no debe producirse perjuicio económico para ninguna de las partes.

UNDÉCIMA.

Conforme a lo establecido en el artículo 3.c. del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, el presente Convenio, queda fuera del ámbito de aplicación de dicha Ley, debiendo regularse por su propias normas. No obstante, se aplicarán por analogía los principios de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y en su defecto los generales del Derecho Administrativo, a la resolución de las dudas que pudiera plantear el cumplimiento de este Convenio.

La cuestiones litigiosas que puedan surgir en la interpretación o incumplimiento de las obligaciones que se deriven del presente Convenio, y que no hayan podido ser dirimidas por la Comisión de Seguimiento creada al efecto, se resolverán por vía administrativa y en su caso, mediante la jurisdicción contencioso-administrativa en la manera regulada por la Ley de la citada jurisdicción.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio Filial de Colaboración por duplicado, en Madrid a 26 de Julio de dos mil dos.

Por la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente. Firmado: Antonio Cerdá Cerdá.

Por el Centro Nacional de Información Geográfica. Firmado: José Antonio Canas Torres.

Murcia, 11 de septiembre de 2002.—El Secretario General, **José Fernández López.**

Consejería de Trabajo y Política Social

8989 Convenio colectivo de trabajo para Española del Zinc, S.A. Expediente 35/02.

Visto el expediente de Convenio colectivo de trabajo para Española del Zinc, S.A. (Código de Convenio número 3000342) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 10-05-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 3-09-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 9 de septiembre de 2002.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2002, 2003 Y 2004
CARTAGENA, MAYO DE 2002

TÍTULO I: PREÁMBULO

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas del presente Convenio se extenderán a la Fábrica de Española del Zinc, S.A., situada en la Avenida Tito Didio, s/n de Cartagena, encuadrada como Industria Siderometalúrgica y comprenderán al personal de la misma, con excepción de los directivos, técnicos y jefes administrativos.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002, y tendrá duración hasta el día 31 de diciembre de 2004, entendiéndose prorrogado de año en año. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio al menos 2 meses antes de la finalización del que esté en vigor. mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en plazo y forma, según la normativa vigente o al menos con dos meses de antelación a la terminación del mismo.

ARTÍCULO 3º.- CLÁUSULA DE VINCULACION TOTAL, GARANTÍA Y ABSORCIÓN.

Los pactos que se contienen en este Convenio, han sido concertados en forma tal, que el consentimiento pactado por ambas partes lo es en la totalidad armónica de todas sus previsiones, en el sentido de que no puede alterarse ninguna de sus cláusulas, contempladas en una relación sistemática las unas y las otras.

Las condiciones económicas del presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal sujeto a su ámbito de aplicación.

Por ser más beneficioso en conjunto y cómputo anual para los trabajadores a que afecta, sustituye a las condiciones que se estuviesen aplicando fijadas por cualquier normativa hasta la fecha de su entrada en vigor.

Se respetará siempre cualquier condición más beneficiosa, que en su conjunto y cómputo anual tuviese cualquier trabajador de la Empresa.

Las disposiciones legales y reglamentarias futuras que impliquen variación económica en todo o en algunos de sus aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia sí, consideradas en conjunto y cómputo anual, superasen el nivel de este Convenio, también considerado en conjunto y cómputo anual en cada uno de los niveles de calificación.

TÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4º.- PRINCIPIO FUNDAMENTAL.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, la dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objetivo alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

ARTÍCULO 5º.- RACIONALIZACION DEL TRABAJO.

Es uno de los aspectos fundamentales, la creación de una estructura de categorías profesionales y retribuciones totalmente ajustadas al régimen de fabricación de la Empresa.

ARTÍCULO 6º.- VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJO.

a) Aunque la valoración de los distintos puestos de trabajo se ha realizado al ir cambiando o modificando los procesos de fabricación, la Dirección de la Empresa se compromete a revisar la citada valoración, con intervención del Comité de Empresa. Para ello se crea una Comisión Paritaria de Clasificación de Puestos de Trabajo, compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros designados por el Comité de Empresa.
b) Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.
c) Los factores considerados para calificar los puestos de trabajo del personal son los siguientes:

- Formación.
- Experiencia.
- Iniciativa.
- Esfuerzo Físico.
- Esfuerzo mental o visual.
- Responsabilidad sobre equipos.
- Responsabilidad sobre productos.
- Responsabilidad sobre seguridad de otros.
- Responsabilidad sobre trabajos ajenos.
- Riesgos profesionales.
- Ambientes de Trabajo.

ARTÍCULO 7º.- NIVELES DE CALIFICACIÓN.

Con objeto de obtener la debida correlación de los distintos puestos de trabajo y por su conexión más sencilla

con el sistema de retribuciones, se establecen unos niveles, apoyándose en la aplicación de los factores enumerados en el artículo anterior, en los cuáles quedan encuadrados todos los puestos de la Fábrica, que se relacionan a continuación:

a) Operarios:

NIVEL	CATEGORÍA FABRICACIÓN	CATEGORÍA MANTENIMIENTO
1		
2	Personal en prueba o formación	Personal en prueba o formación
3	Mínimo Especialista Fabricación	Mínimo Especialista Mantenimiento
4	Especialista Fabricación	Especialista Mantenimiento
5	Máximo Especialista Fabricación	Máximo Especialista Mantenimiento
6	Mínimo Metalúrgico Fabricación	Oficial 3ª Mantenimiento
7	Metalúrgico Fabricación	Mínimo Oficial 2ª Mantenimiento
8	Mínimo Metalúrgico Especial	Máximo Oficial 2ª Mantenimiento
9	Metalúrgico Especial	Mínimo Oficial 1ª Mantenimiento
10	Máximo Metalúrgico Especial	Máximo Oficial 1ª Mantenimiento
11	Clasificación Personal	Clasificación Personal
12	Clasificación Personal	Clasificación Personal

b) Empleados:

NIVEL	CATEGORÍA
1	Auxiliares Administrativos y de Laboratorio y Calcadores
2	Mínimo Oficiales de 2ª, Analistas de 2ª y Delineantes de 2ª
3	Mínimo Encargados
4	Encargados
5	Encargados
6	Mínimo Analistas de 1ª
7	Mínimo Oficial de 1ª y Delineantes de 1ª
8	Mínimo Contramaestre
9	Clasificación Personal
10	Clasificación Personal

A los trabajadores que realizaran con carácter de continuidad (con una duración superior a seis meses consecutivos o un año alterno), funciones correspondientes a distintas categorías profesionales, y únicamente en los casos de ocupar puestos vacantes, se les asignará la categoría correspondiente al trabajo de mayor categoría o nivel desde el primer día.

ARTÍCULO 8º.- PLANTILLA.

En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral en la Empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la Empresa, según las necesidades de la misma.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa, determinará el personal necesario de su plantilla en cada momento, a la vista de sus posibilidades de producción, la coyuntura económica y otras circunstancias que pudieran incidir al respecto, pero teniendo en cuenta la legislación vigente en caso de reducción de la citada plantilla, y todo ello sin menoscabo de los derechos individuales que dan al trabajador tanto el Convenio, como la legislación aplicable, informando de las decisiones al respecto al Comité.

ARTÍCULO 9º.- INGRESOS.

Para la selección e ingresos del personal, la Empresa podrá realizar las pruebas que considere oportunas. Superadas las mismas, clasificará al personal con arreglo a las condiciones para las que va a ser contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

El ingreso del personal a cuyas categorías les es de aplicación el presente Convenio, se entenderá concertado a título de prueba, siendo la duración de la misma, de acuerdo con el artículo 14.1 del ET, la siguiente:

- Encargados: 3 meses
- Desplacadores: 1 mes
- Especialistas: 15 días
- Resto: 2 meses

El Empresario y el Trabajador, están, respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

En igualdad de condiciones, la Empresa concederá prioridad a las solicitudes de ingreso de los hijos de los trabajadores fallecidos, pensionistas, jubilados o en activo. El Comité de Empresa, tendrá conocimiento de los ingresos habidos, en las condiciones previstas por la Ley en cada momento.

En las pruebas de selección realizadas para cubrir las vacantes, deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa, que preferentemente será del Departamento o Nave donde se va a cubrir el puesto de trabajo.

En relación con la modalidad de contratación prevista en el artículo 15.1.c del ET, se acuerda que el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar contrataciones bajo esta modalidad será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo doce meses.

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 10º.- VACANTES, ASCENSOS Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

Cuando se produzca una vacante en cualquier puesto de la Fábrica de personal afectado por este Convenio, y que a juicio de la Dirección de la Empresa deba ser cubierto, tendrán preferencia - dentro del principio de igualdad -, para ocuparla, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios:

a) El personal que trabaje en el Departamento.
b) El resto del personal de Fábrica.
c) El personal externo.

A los efectos anteriores, cuando se produzca la vacante

que deba de cubrirse, se publicará en los tablones de anuncios con el tiempo necesario, la existencia de dicha vacante, y las condiciones exigidas para cubrirlas.

La decisión de su otorgamiento o no, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Se establece como criterio para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo, que juzgarán la Dirección y el Comité de Empresa. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia en el trabajo.

El ascenso establecerá un periodo de prueba, que será el mismo que el establecido por el artículo 9º.

Se realizarán pruebas ajustadas a las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, en el caso de ser necesarias, en las que deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa, que preferiblemente será del departamento o sección donde se va a cubrir el puesto de trabajo.

La valoración de las cualidades, la formación y los méritos de los candidatos se realizarán con arreglo a las bases de la convocatoria.

Una vez obtenido el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la percepción económica que resulte de aplicar el nivel salarial del nuevo puesto de trabajo desde el primer día, y sin perjuicio económico.

ARTÍCULO 11º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, y de acuerdo con el artículo 39 del ET.

Se entenderá por grupo profesional, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Una vez producida la movilidad de cualquier trabajador a un nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho, desde el primer día, a percibir las condiciones económicas del mismo, y adquirirá oficialmente la nueva categoría y/o nivel en los plazos que se señalan en el Artículo 9º.

ARTÍCULO 12º.- DERECHOS LABORALES Y ECONÓMICOS.

Los derechos laborales y económicos de un trabajador, serán en cada momento los que corresponden por el puesto que efectivamente desempeñen.

Cuando el puesto de trabajo a ocupar sea de inferior categoría o nivel del que anteriormente tenía el trabajador que ha de desempeñarlo, se estará a lo indicado en el artículo anterior.

No obstante el párrafo precedente, la Dirección de la Empresa, estudiará en los casos que el trabajador lo solicite por escrito, el posible cambio de puesto de trabajo en las condiciones pedidas.

ARTÍCULO 13º.- ABSENTISMO, SEGURIDAD E HIGIENE.

La Organización del Trabajo, la necesidad de compensar las mejoras económicas que suponen este Convenio, compromete al personal, representado por el Comité de Empresa, y a la Dirección, a luchar contra el Absentismo en todas sus facetas, ya que ambas partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce, así como en la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad. Por ello el Comité de Empresa colaborará con la Dirección en el control del absentismo al cual se somete todo el personal.

Asimismo, la Dirección, el Comité y el Personal prestarán su máxima ayuda y entusiasmo para conseguir unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene y ambiente en el trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

El Comité de Salud Laboral, constituido en el seno de la Empresa, con arreglo a la legislación laboral vigente, velará por la aplicación práctica de lo indicado en el apartado anterior. En este sentido y como parte de sus obligaciones, propondrá, entre otras medidas, a la Dirección de la Empresa el uso de las prendas de protección más adecuadas, y las normas para la correcta utilización de las mismas. La Dirección de la Empresa, adoptará las medidas oportunas para llevarlo a efecto en el más breve plazo posible.

En materia de Higiene, se dotará a los trabajadores de una toalla de baño cada tres meses y tres botellas de gel de baño cada 3 meses.

La Dirección de la Empresa garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad. La Dirección de la Empresa realizará reconocimientos médicos específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo, y se realizarán como mínimo una vez al año.

ARTÍCULO 14º.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES.

La jornada de trabajo, durante la vigencia del Convenio para todo el personal será de 1.752 horas anuales.

Según el horario de trabajo por Grupo de Trabajadores, se establecen los siguientes calendarios con carácter general:

1. Personal a tres turnos continuados: 219 días de trabajo, para los años 2002, 2003 y 2004 como cómputo medio anual a 8 horas diarias y 30 días de vacaciones, de acuerdo con el calendario de turnos continuados actualmente en vigor.

Los horarios de cada turno, serán de 6,00 a 14,00 horas el turno de mañana, de 14,00 a 22,00 horas en el turno de tarde y de 22,00 a 6,00 horas en el turno de noche.

2. Personal de jornada continuada: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

Por razones de aplicación, para estos años, todo el personal afecto a este horario dispondrá de seis días libres por asuntos propios, cuyas fechas de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo con la Dirección.

3.Personal de jornada partida en Invierno e intensiva en Verano: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

- Invierno (enero a mayo y octubre a diciembre): de lunes a viernes, en horario de 8,00 a 14,00 horas y de 15,30 a 18,25 horas, excepto los viernes que no se trabajará por la tarde.

- Verano (junio a septiembre): de lunes a viernes en horario de 8,00 a 14,00 horas.

4. Personal de Laboratorio: Jornada semanal de 38 horas y treinta minutos en cómputo semanal.

- De lunes a viernes, en horario de 7,45 a 15,00 horas.
- Sábados alternos de 7,45 a 12,35 horas.

5. Desplacadores: Jornada anual de 250 días, a razón de siete horas diarias realizadas en régimen a tarea. Los calendarios detallados, se harán públicos, antes de los treinta días siguientes a la publicación en el BOE, del Calendario Eléctrico Nacional, de cada año.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será para todo el personal de treinta (30) días naturales.

Los trabajadores, con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, podrán solicitar un anticipo por el importe aproximado de las mismas, que será satisfecho en el momento del inicio del periodo vacacional.

En el caso del personal a jornada continua hay cuatro sábados, cuatro domingos, y un día festivo. Lo anterior se tendrá en cuenta a efectos de cómputo, cuando por circunstancias muy especiales, y por mutuo acuerdo, se disfruten ocasionalmente vacaciones en días sueltos.

ARTÍCULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realizan sobre la jornada de trabajo definida en el Calendario Laboral. Su limitación viene impuesta por la legislación vigente.

El personal a turno que se relaciona a continuación, debido a su responsabilidad sobre las personas, equipo o productos, en caso de no presentarse su relevo, vendrá obligado, sin excusa, una vez acabada su jornada, a permanecer en su puesto de trabajo hasta un máximo de 8 horas. Esta obligación sólo alcanzará al primer día, si la ausencia del relevo es continuada:

- Todos los Encargados a turno de las distintas Instalaciones.
- El Metalúrgico de Contacto de la Instalación de Ácido Sulfúrico.
- El Metalúrgico de Calderas de la Instalación de Tostación.
- El Operador de Turno de Sala de Mandos.
- El Electricista de Guardia de Baja Tensión.
- El Operario de Central Térmica, siempre que esté en marcha Tostación.

El trabajador que deba de prolongar su jornada por cualquier causa, descansará doce horas antes de incorporarse al día siguiente a su turno normal.

Ante la repercusión que puedan tener estas ausencias, tanto en la marcha de la fábrica como en los trabajadores, es ineludible la necesidad del preaviso, aún en las ausencias con causa justificada.

Para mayor control y reducción de las horas extraordinarias, mensualmente se pasará un informe al Comité de Empresa sobre la naturaleza y cuantía de las realizadas en este periodo de tiempo.

TÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 16º.- PRINCIPIO FUNDAMENTAL.

Dicho principio se basa en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, para que cada trabajador reciba la parte proporcional que por este concepto corresponde por su participación en la producción de la Empresa, teniendo en cuenta su categoría profesional, sus condiciones personales, las del puesto desempeñado y las condiciones de cantidad y calidad del trabajo realizado.

ARTÍCULO 17º.- RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

Se considerará constituida por todas las percepciones y servicios que perciban los trabajadores por su condición de productores de la Empresa y por el trabajo realizado.

Se clasificará de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores, que lo desarrolla.

ARTÍCULO 18º.- SALARIO CALIFICADOR.

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, como resultado de la valoración del mismo. Está compuesto por el salario base especificado en el artículo anterior más el complemento del puesto de trabajo.

Especialmente se han valorado los riesgos, circunstancias y ambiente en que se realiza el trabajo, según se hace constar en el artículo 6º y calificado en el artículo 7º de este Convenio. Por lo tanto, y de acuerdo con la normativa vigente, el devengo calificador absorbe la bonificación que establece en la Legislación vigente para el personal que haya de realizar labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

La cuantía de estos salarios, se establece en la Tabla Salarial, del Anexo VI.

ARTÍCULO 19º.- ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad se computará por quinquenios. La cuantía viene indicada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Tanto la Dirección como el Comité de Empresa se comprometen firmemente a estudiar, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, fórmulas alternativas a este complemento pasivo.

ARTÍCULO 20º.- TURNICIDAD.

Al no estar valorado en los puestos de trabajo del personal la rotación de horarios, se establece un plus por este concepto para el personal que preste sus servicios continuados en mañana, tarde y noche. Así mismo se establece un plus de turnicidad para los Desplacadores.

Este plus, que se encuadra por su naturaleza como complemento de puesto de trabajo, se cuantifica para cada caso, en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo, que ostenten la misma profesión o especialidades íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con conocimiento previo del Mando inmediato. .Asimismo, y bajo los mismos condicionantes, se permitirá el cambio de turno y descanso sin que sea necesario el cambio con otro trabajador en aquellos casos en que no se causen perjuicios ni a terceros

ni a la marcha de la instalación. Estos cambios se harán constar en un impreso que firmarán los interesados y el Mando que autorice el cambio.

ARTÍCULO 21º.- NOCTURNIDAD.

Con el carácter funcional que le otorga su naturaleza - complemento de puesto de trabajo-, y en las condiciones que prevé la legislación vigente, se abonará un plus por este concepto cuya cuantía queda reflejada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

ARTÍCULO 22º.- PLUS DE CONVENIO.

Con la naturaleza de complemento de calidad y cantidad de trabajo, se establece un Plus de Convenio, cuya cuantía figura en la Tabla Salarial del Anexo VI.

ARTÍCULO 23º.- COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN LA PRODUCCIÓN.

Con el carácter y naturaleza de calidad y cantidad de trabajo (complemento) y para la más perfecta y constante colaboración de los elementos de la producción, una de las finalidades del presente Convenio, es el establecimiento de unos complementos que figuran en los anexos para el personal que en los mismos se especifica.

Tanto la Dirección como los trabajadores, se comprometen a efectuar las tareas o destajos reflejados en los Anexos del Convenio, en las condiciones establecidas en los mismos.

ARTÍCULO 24º.- PLUS DE DISTANCIA.

En caso de que exista variación en mejoras en la Legislación vigente sobre el Plus de Distancia, la Dirección de la Empresa respetará la condición más beneficiosa para los trabajadores afectos a este tipo de Plus, que estén acogidos al presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 25º.- COMPLEMENTO DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN.

Con la naturaleza de complemento por pertenecer al Equipo de Intervención se establece un Complemento de Equipo de Intervención de 30,00 euros, que se abonará con carácter mensual.

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Se considera como complemento de vencimiento periódico superior al mes, las gratificaciones extraordinarias. y participación en beneficios. Estos complementos se establecen en proporción al tiempo efectivamente trabajado, prorrateándose en los seis meses anteriores a las fechas de devengo.

No obstante lo anterior, el personal cuya relación laboral con la empresa, se extinga a causa de una incapacidad permanente total, muerte y jubilación, tendrá derecho al cien por cien de los devengos por este concepto, correspondientes al semestre en que haya ocurrido la extinción de la relación laboral.

Se fijan dos: Julio y Navidad, que se abonarán al personal en plantilla en la fecha de su devengo, de acuerdo con las condiciones anteriores y con su nivel de calificación. Si en el semestre correspondiente se hubiese ocupado, al menos durante tres meses, un nivel superior, se considerará éste para el cómputo.

1.1 Julio:
Fecha de Devengo: 1 de julio.
Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del Anexo VI.

1.2 Navidad:
Fecha de Devengo: 15 al 18 de diciembre.
Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del Anexo VI.
Garantía: para todo el personal en plantilla en la fecha de su devengo y con antigüedad superior a un año, se garantizan 30 días de salario mínimo interprofesional y antigüedad.

ARTÍCULO 27º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las horas extraordinarias se abonarán según la Tabla Salarial del Anexo VI.

ARTÍCULO 28º.- PERCEPCIÓN POR TIEMPO NO TRABAJADO.

1. Vacaciones:
Las vacaciones se abonarán a razón de la media percibida en los 90 días anteriores a su disfrute. Cuando se disfruten durante los tres primeros meses del año, se abonarán con arreglo al salario del Convenio vigente en ese año.

2. Domingos y festivos:
Su abono será por los conceptos que establecen las disposiciones legales vigentes y su cuantía se determinará por los salarios calificadores correspondientes a cada nivel, más la antigüedad sin que en ningún caso se comprendan el Plus de Convenio ni ningún otro.

Para el personal de tres turnos, todos los días festivos, efectivamente trabajados, no se estimarán como trabajos extraordinarios, abonándose la cantidad que se indica en la tabla Salarial del Anexo VI.

El día 4 de Diciembre - Santa. Bárbara -, tendrá la consideración de festivo, así como los turnos de las noches de los días 24 y 31 de Diciembre de cada año.

3. Permisos retribuidos:
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 naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando,

con tal motivo, el trabajador el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29º.- DEVENGO.

La forma de devengo para todo el personal, será mensual. Los conceptos a devengar serán:
- Salario Calificador.
- Gratificaciones Extraordinarias, en las fechas indicadas.
- Antigüedad.
- Plus de Convenio.
- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Horas Extraordinarias.

ARTÍCULO 30º.- ATENCIONES SOCIALES:

1. Becas de Estudios:

Se establece un sistema de ayuda para hijos de trabajadores de Española del Zinc, S.A. incluidos o no, en este Convenio Colectivo, en función de los diferentes cursos y tipo de estudios, siempre que no se trate de un curso repetido. La cuantía por cada hijo y curso, se establece para el año 2002, en la Tabla Salarial del Anexo VI.

Las condiciones generales para optar a esta ayuda, serán fijadas conjuntamente por el Comité y la Dirección de la Empresa, que así mismo redactarán un documento consensuado, que haga posible el acceso a las ayudas de estudios, a aquellos trabajadores que demuestren interés y capacidad para mejorar su formación académica y/o profesional.

El importe de la ayuda a la carreras universitarias será prorrateado por asignaturas de curso matriculado y sin repetir. No tendrán la consideración de estudios universitarios cualesquiera cursos de postgraduados.

Se fija la primera semana de septiembre como fecha de percepción de estas Becas, previa presentación de la documentación necesaria.

2. Aumento de Niveles por Jubilación:
- Personal Operario: 24 meses antes de la fecha de su jubilación, se le situará tres niveles superiores a título personal.
- Personal empleado: 24 meses antes de la fecha de su jubilación se le situará un nivel superior a título personal, y 12 meses antes otro nivel más.

3. Seguro Colectivo:

El Capital asegurado por el Seguro de Vida Colectivo de Española del Zinc, S.A., que tiene contratado para todos sus trabajadores en activo sujetos a este Convenio, en los supuestos de Muerte, Invalidez Absoluta, Invalidez Total y Muerte por Accidente, será de 6.000,00 euros, durante toda la vigencia del Convenio. El Comité de Empresa dispondrá de una copia de las condiciones generales y particulares de la Póliza

4. Jubilación:

La Dirección de la Empresa respetará de la jubilación voluntaria a los 64 años, en las condiciones legalmente establecidas en cada momento a ese respecto.

5. Santa Bárbara.

Todo el personal perteneciente a plantilla el día 3 de Diciembre, percibirá una gratificación por la Festividad de la Patrona, tal y como se recoge en la Tabla Salarial del Anexo VI, proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los doce meses anteriores. No se descontará como tiempo no trabajado el perdido a causa de enfermedad o accidente que no haya sido imputado a negligencia del trabajador.

6. Incapacidad Temporal por accidente laboral.

Con efecto desde el día de entrada en vigor del presente Convenio, y para todo el personal afecto al mismo salvo aquél que disfrute de mejores condiciones, la Empresa complementará las prestaciones regulares que se perciben en caso de accidente laboral, hasta el 100% a partir del 8º día inclusive y en tanto dure la situación de Incapacidad Temporal por dicha causa, como medida de lucha contra el absentismo. Se establece la duración del presente Convenio como prueba para la viabilidad de este sistema.

7. Incapacidad Temporal por enfermedad de larga duración.

Con efecto desde el día de entrada en vigor del presente Convenio, y para todo el personal afecto al mismo salvo aquél que disfrute de mejores condiciones, la Empresa complementará las

prestaciones regulares que se perciben en caso de enfermedad de larga duración, de acuerdo con el siguiente detalle:

- El 1º día del 1º proceso de IT por enfermedad del año, la Empresa complementará hasta el 100%.
- Del 2º al 7º día, lo legalmente establecido.
- Del 8º al 20º día, la Empresa complementará hasta el 75%.
- Del 21º, y en tanto dure la situación de Incapacidad Temporal por dicha causa, la Empresa complementará hasta el 100%.

Se establece la duración del presente Convenio como prueba para la viabilidad de este sistema.

Con efectos desde el año 2004, se establecen 8 horas retribuidas para realizar consultas médicas.

TÍTULO IV: PRÁCTICA SINDICAL

ARTÍCULO 31º.- PRINCIPIO GENERAL.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los afiliados a los sindica-tos pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la Empresa y de su proceso productivo.

En las reuniones celebradas con la Dirección o sus representantes, cuando se celebren a petición de ésta, no será tenido en cuenta, a los efectos del cómputo de horas sindicales, el tiempo real de ausencia de su puesto de trabajo, de los miembros del Comité de Empresa y Representantes Sindicales que asistan a las citadas Reuniones.

ARTÍCULO 32º.- COMITÉ DE EMPRESA.

1. Funciones.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- Anualmente conocer y tener a disposición el Balance. Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- En función de la materia de la que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en presupuestos de despido.
5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Capacitar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité de la Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo

que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, pudiendo éstas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal, puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo trimestral correspondiente. A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

TÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 33º.- CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS AÑOS 2002, 2003 Y 2004.

1. Año 2002: Todos los conceptos retributivos, se incrementarán en un porcentaje del 2,90%. Además, la paga extra de Julio se iguala a la paga extra de Navidad, una vez incrementadas ambas en el porcentaje anteriormente mencionado.

2. Año 2003: El Salario Calificador se incrementa en 576,00 euros lineales, distribuidos en doce meses. Además, el Plus de nocturnidad se incrementa en 2,00 euros lineales. En el caso de que el del IPC real del año 2002, (o valor que el Gobierno decida que lo sustituye) expresado en tanto por ciento sea superior al 3,00%, la parte que exceda de éste se abonará de una sola vez como atrasos en enero de 2003.

3. Año 2004: Todos los conceptos retributivos, se incrementarán en un porcentaje igual a la suma del IPC real del año 2003, (o valor que el Gobierno decida que lo sustituye) expresado en tanto por ciento, más 0,50 puntos.

ANEXO I

1. Importe a disposición del Comité de Empresa: La Dirección de la Empresa, pone a disposición del Comité anualmente y durante la vigencia del Convenio, la cantidad que se indica en la Tabla Salarial del Anexo VI, o las que resulten de la aplicación de lo pactado en el artículo 34. Estas cantidades que deberán ser justificadas puntualmente, las aplicará el Comité en gastos que les sean propias (desplazamientos, manutención, etc.). Para mayor claridad, previo al gasto, se requerirá la autorización de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio, de las acciones que el Comité quiera emprender para defender su legítimo derecho.

2. Llamadas: El personal de Servicios que sea llamado para su incorporación inmediata al trabajo, tendrá derecho a la percepción del concepto retributivo de «llamada» y que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI. El personal de turno que por razones justificadas, sea avisado, una vez acabada su jornada, y/o abandonando el recinto de Fábrica para cubrir un puesto de trabajo, fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a percibir igualmente el concepto retributivo de «llamada», cuantificado en el párrafo anterior.

3. El personal de Servicios que por necesidades de la Fábrica tenga que prolongar su jornada, en principio lo hará hasta las 19,00 horas. Si por el desarrollo de la operación o el trabajo, fuera preciso ampliar dicho plazo, con la debida antelación llamará al Jefe de Servicios, el cual ordenará lo que proceda. Si con la debida autorización del Jefe de Servicios fuera necesario continuar hasta después de las 19,00 horas, salvo pacto en contrario, la jornada del día siguiente se verá reducida en el exceso de horas que sobrepasen a las citadas 19:00 horas.

4. Para el personal de Servicios que por alguna razón trabajara en régimen de Jornada partida, se estipula que, el tiempo de descanso entre jornada ha quedado establecido en el presente Convenio en dos horas (tiempo de la comida), se entiende concedido graciosamente por la Empresa, en una hora y treinta minutos, bajo el compromiso del Comité de Empresa de no hacer uso de los posibles derechos que en materia de comedores pudieran por Ley, tener derecho.

5.Vale de Comida: Todo el personal afecto a este Convenio, que por necesidades del trabajo tenga que

prolongar su jornada, y especialmente el personal de turno, tendrá derecho al Vale de Comida, siempre y cuando la prolongación exceda de una hora.

6. Subida de Santa Bárbara: La Dirección de la Empresa se compromete a lo largo del año, o con ocasión de la Festividad de la Patrona Santa. Bárbara, a aumentar a 5 trabajadores de categoría profesional, o nivel. Para ello, el Comité presentará una lista de al menos 15 candidatos, razonando los méritos de los propuestos.

7. Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos.: Aquellos trabajadores que reciban una ayuda de la Seguridad Social, por este concepto, percibirán una ayuda mensual de 75,00 euros por cada hijo, doce meses al año, en tanto en cuanto sean perceptores de la ayuda de la Seguridad Social.

8. Anticipos Especiales: La Dirección de la Empresa, establece un fondo de 12.000,00 euros, para toda la vigencia del Convenio, con cargo al cual concederá anticipos especiales, a todos sus trabajadores, que por una causa justificada lo precisen. El Comité y la Dirección de la Empresa, establecerán la Normativa en detalle, para la concesión de estos anticipos, que ineludiblemente deberá incluir condiciones para su otorgamiento, documentación necesaria, prioridades en la concesión, retorno del importe en cuantía y tiempo, cantidad máxima, declaración fiscal, etc.

9. Excedencia Voluntaria: Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de Los Trabajadores.

10.Juegos de la Amistad: La Dirección de la Empresa, pone a disposición del Comité anualmente y durante la vigencia del Convenio, la cantidad que se indica en la Tabla Salarial del Anexo VI o las que resulten de la aplicación de lo pactado en el artículo 34, para las actividades enmarcadas en los Juegos de la Amistad. Este importe será gestionado conjuntamente por la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

ANEXO II: DESPLACADORES.

1. Organización del Trabajo:

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que desarrollan y la directa influencia del mismo, en el rendimiento de la instalación, el trabajo lo realizaran a tarea en 250 días al año.

El régimen de trabajo en cada una o en ambas electrólisis, podrá ser a turnos de mañana, de tarde o de noche, o a jornada continuada.

Dada la obligatoriedad de adaptar el horario de funcionamiento al Calendario Eléctrico, que anualmente se publica por la Autoridad competente, se hace preciso esperar a conocer éste, para confeccionar los calendarios de trabajo. En tanto en cuanto permanezcan las condiciones eléctricas conocidas en el momento de la firma del Convenio, se pacta expresamente, que los Desplacadores, percibirán un Plus especial de Turnos II, cuantificado en el Anexo VI Cuando se trabaja de noche, se percibirá además el Plus de nocturnidad.

2. Calificación del puesto de trabajo:

Los niveles correspondientes, serán los que se indican a continuación:

- Desplacador Electrolisis I y II: Nivel 4.
- Desplacador en formación Electrolisis I y II: por un periodo de un mes, Nivel 2.

3. Cantidad y Calidad de Trabajo:

Si bien el desarrollo del trabajo en cuanto a operaciones a efectuar, es semejante en ambas electrólisis, al ser distintas las características de las mismas, se da lugar a algunas diferencias perfectamente conocidas por los interesados y la propia instalación.

La secuencia de operaciones de extracción, desplacado, limpieza de cátodos y sus contactos, aplanado y cambio de ánodos y cátodos, etc., deberá desarrollarse como hasta ahora, de manera que el equipo quede en las mejores condiciones para que su rendimiento sea el máximo posible.

Igualmente y con el mismo fin, participarán en la Limpieza de Filas, en las condiciones actualmente establecidas.

Por las distintas condiciones de cada instalación, la cantidad de trabajo a desarrollar diariamente en la tarea, es la que se indica a continuación:

- Electrólisis I.- Fila y media.- 360 cátodos.
- Electrólisis II.- Una fila.- 616 cátodos.

4.Condiciones Económicas:

a) Electrólisis I: Mientras se mantengan las actuales condiciones de trabajo, cada Desplacador percibirá un plus o prima de desplacado por la realización de las tareas señaladas, que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI, por jornada realizada.

b) Electrólisis II: Cada Desplacador percibirá un plus o prima de desplacado que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI por jornada realizada.

Si por circunstancias especiales los Desplacadores son cambiados de una electrólisis a otra, percibirán siempre la prima correspondiente.

Además, se establece que:

- Por limpieza de Filas de Electrólisis II, la prima que se refleja en la Tabla Salarial del Anexo VI, durante dos días como máximo.
- Complemento desfangado y Limpieza de Filas, Electrólisis II.

El personal que preste sus servicios en este cometido en la Electrólisis II, percibirá un complemento de cantidad y calidad de trabajo que se fija en la Tabla Salarial del Anexo VI, por la limpieza de cada dos filas, equivalente a 28 baños que es el que comprende la operación.

Dicha cantidad se repartirá entre todos los trabajadores que intervengan en la misma, excepto los Desplacadores, cuya percepción por intervenir en dicho trabajo, queda recogida en el apartado «Limpieza de Filas de Electrólisis II».

5. Trabajo a Tarea:

Si bien, en el apartado 1. del presente Anexo, se establece que el trabajo de los Desplacadores se efectuará «a tarea el número de días al año que se indica», las modificaciones en la organización del trabajo, y únicamente

las modificaciones, pueden dar lugar a la existencia continuada de días en que no se realice la tarea del desplacado.

En estos casos, se tratará que los trabajadores afectados, realicen algunas tareas alternativas, que deberán de ser las habituales en la nave, y la jornada será de 7 horas diarias.

En cualquier caso, los trabajadores, mientras mantengan su condición de Desplacadores y no sean trasladados de puesto de trabajo, tendrán garantizada la percepción de la prima de desplacado los 250 días que, teóricamente, tienen la obligación de desplacar, y siempre y cuando se hallen en situación de alta laboral durante esos días.

ANEXO III: FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional. La Dirección realizará estudios y diagnósticos de las necesidades de formación de los trabajadores, elaborando a partir de éstos un Plan Anual de Formación.

El Convenio de referencia es el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica y Tendidos de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (Metal).

ANEXO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores. Cuando el expediente informativo tenga como consecuencia el despido disciplinario, y previamente a la ejecución de la sanción, deberán reunirse la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores para evaluar dicha medida.

2. Graduación de faltas.

- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa a la incorporación al puesto de trabajo, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conversación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en seis ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) de las faltas muy graves.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, una vez que se le haya advertido por escrito con anterioridad.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, una vez que se le haya advertido por escrito con anterioridad.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

j) El acoso sexual.

k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

3. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO V: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

La Comisión estará integrada por el Secretario y cuatro Vocales, dos de ellos designados por el Comité de Empresa y dos por la Dirección de la misma.

Esta Comisión queda constituida de la siguiente forma:

SECRETARIO: D. José Marín Zornoza
REPRESENTACIÓN SOCIAL:
- D. José Agustín Conesa Sánchez
- D. Pedro Calderón Silva
Suplente: D. Antonio Martínez-Fortún Martín.
REPRESENTACIÓN ECONÓMICA:
- D. Miguel Ángel Barajas Gutiérrez.
- D. Alfonso Martínez Bernal
Suplente: D. Juan Contreras Casas

ANEXO VI: TABLAS SALARIALES

Española del Zinc, S.A.

TABLA SALARIAL 2002

NIVEL	SALARIO CALIFICADOR	PAGA NAVIDAD	PAGA JULIO	PAGAS BENEFICIOS	PLUS FESTIVOS	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD	PLUS TURNIDAD	PLUS NOCTURNIDAD	PAGA S.BÁRBARA	HORAS EXTRAS
OPERARIOS	€/DIA	€	€	€	€/DIA	€/DIA	€/Q*DIA	€/DIA	€/DIA	€	€/HORA
1											
2	25,29	715,49	715,49	766,18	31,38	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,26
3	25,67	726,26	726,26	780,73	31,95	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,38
4	26,01	737,35	737,35	795,29	32,59	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,52
5	26,36	748,14	748,14	809,84	33,17	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,64
6	26,75	759,25	759,25	824,39	33,78	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,78
7	27,10	770,03	770,03	838,94	34,37	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	8,93
8	27,45	780,81	780,81	853,04	34,97	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	9,06
9	27,81	791,56	791,56	867,57	35,56	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	9,20
10	28,16	802,35	802,35	882,13	36,14	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	9,32
11	28,55	813,43	813,43	896,69	36,75	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	9,47
12	28,90	824,22	824,22	911,24	37,35	9,39	0,87	2,04	6,13	301,77	9,62
EMPLEADOS	€/MES	€	€	€	€/DIA	€/MES	€/Q*MES	€/DIA	€/DIA	€	€/HORA
1	797,71	767,71	767,71	814,54	32,86	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	8,09
2	852,69	822,70	822,70	887,76	35,86	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	8,77
3	897,87	867,90	867,90	947,98	38,86	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	9,47
4	952,85	922,88	922,88	1.021,33	41,86	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	10,15
5	998,12	968,12	968,12	1.081,65	44,32	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	10,76
6	1.046,59	1.016,61	1.016,61	1.146,35	47,02	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	11,35
7	1.082,14	1.052,17	1.052,17	1.193,63	49,67	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	11,96
8	1.117,59	1.087,63	1.087,63	1.240,94	52,68	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	12,56
9	1.150,04	1.120,05	1.120,05	1.284,23	55,69	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	13,18
10	1.177,73	1.147,76	1.147,76	1.321,09	58,69	235,32	30,61	2,04	6,40	301,77	13,79

BECAS DE ESTUDIO	
PREESCOLAR	30,00
E.P.O.	60,00
E.S.O.	120,00
BACHILLERATO Y F.P.	150,00
UNIVERSIDAD	650,00
DEFICIENTES	600,00

ELECTROLISIS	
PRIMA DESPLACADO ELECTROLISIS I	17,60
PRIMA DESPLACADO ELECTROLISIS II	19,14
PRIMA DESFANGADO	108,69
PRIMA LIMPIEZA DE FILAS	17,60
PLUS FABRICACION ANODOS	4,39
PLUS TURNO II	2,04

COMITÉ DE EMPRESA	1.500,00
JUEGOS DE LA AMISTAD	1.000,00

LLAMADAS	18,90

4. ANUNCIOS

Consejería de Educación y Cultura

9135 Resolución de la Consejería de Educación y Cultura por la que se hace pública la licitación para la contratación de obra de ampliación en I.E.S. Infanta Elena, de Jumilla.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.

b) Dependencia que tramita el expediente: Dirección General de Centros, Ordenación e Inspección Educativa.

c) Números de expediente: MY14/02.

2.- OBJETO DEL CONTRATO.

a) Descripción del objeto:

Ampliación en I.E.S. Infanta Elena de Jumilla .

d) Plazo de ejecución: 12 Meses.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

a) Tramitación: Urgente

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 600.790,41 Euros

5.- GARANTÍAS.

Provisional: No será necesaria constitución de garantía provisional.

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

a) Entidad: Consejería de Educación y Cultura. Dirección General de Centros, Ordenación e Inspección Educativa. Sección de Contratación.

b). Domicilio: Avda. de la Fama, 15 - 7ª Pta..

c). Localidad y código postal: Murcia. 30.006.

d) Teléfono: 968/279652 y 968/279775.

e) Telefax. 968/277654

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el último día de presentación de ofertas.

7.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA.

a) Clasificación: Se exige la siguiente clasificación:

Grupo C completo, Categoría D

b) Otros requisitos: Podrán concurrir a la presente licitación aquellas personas naturales o jurídicas cuya capacidad para contratar se especifica en el punto 8 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8.- PRESENTACIÓN DE OFERTAS.

a) Fecha límite de presentación: El plazo para presentar ofertas será de 13 días naturales a contar desde el siguiente al de publicación del presente anuncio, ampliándose hasta el siguiente día hábil, en caso de que el último día coincida en festivo.

b) Documentación a presentar: La que se reseña en la Cláusula 10 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige esta Contratación.

c) Lugar de presentación:

1º Entidad: Registro General de la Consejería de Educación y Cultura.

2º. Domicilio: Avda. de la Fama, 15 - Pta. baja.

3º. Localidad y código postal: Murcia. 30.006.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses desde la apertura de las proposiciones.

e) Admisión de variantes: No.

9.- APERTURAS DE OFERTAS.

a) Entidad: Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura.

b) Domicilio: Avda. de la Fama, 15.

c) Localidad: Murcia.

d) Fecha: Sexto día siguiente al de finalización del plazo de presentación de ofertas, salvo que sea sábado, en cuyo caso pasaría al siguiente día hábil.

e) Hora: 10 horas.

10.- OTRAS INFORMACIONES: Sin contenido.

11.- GASTOS DE ANUNCIOS: Serán a cargo del adjudicatario todos los gastos que se produzcan con motivo de la publicación de la presente licitación, ya sea en prensa o en boletines oficiales.

Murcia, 20 de septiembre de 2002.—El Vicesecretario, **Guillermo Insa Martínez.**

Consejería de Educación y Cultura

9136 Resolución de la Consejería de Educación y Cultura por la que se hace pública la licitación para la contratación de la redacción del proyecto de ejecución de las obras de construcción de un Instituto de Educación Secundaria en Murcia-Algezares.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

c) Número de expediente: S.G/C.A/32/02.

2.- OBJETO DEL CONTRATO.

a) Descripción del objeto: Redacción del Proyecto de Ejecución de las obras de construcción de un instituto de educación secundaria en Murcia-Algezares.

b) División por lotes: No

c) Lugar de ejecución: El Proyecto se entregará en las dependencias de la Consejería de Educación y Cultura, sita en Avda. de la Fama, nº 15, de Murcia.

d) Plazo de ejecución: Un mes.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.