

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo  
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Minas de Sílices, Caolines y Arcillas de la provincia de Valencia.*

**ANUNCIO**

Expediente: 46/01/0001/2011

Código: 46000315011981

RESOLUCIÓN de fecha 10/03/2011 de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de MINAS DE SÍLICES, CAOLINES Y ARCILLAS de la provincia de Valencia.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 10/02/2011, suscrito el 31/01/2011 por la mesa de negociación formada por la patronal, y las representaciones sindicales de U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

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

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

Director Territorial de Empleo y Trabajo/Director Territorial d'Ocupació i Treball

JORGE RAMOS JIMENEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MINAS, SILICES, CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA LOS AÑOS 2009, 2010, 2011

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 regiendo 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 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2011, 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 regiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta ser sustituido por otro.

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.

El incremento salarial para el año 2009 y 2010 consistirá en la consolidación de la tabla salarial correspondiente al ejercicio 2008, lo que matemáticamente comporta para dicho ejercicio 2009 un incremento del 0,6% al no haberse realizado compensación alguna en la tabla salarial de 2008 tras la verificación de que el índice de precios real para 2008 fue 0,6 décimas por debajo del incremento previsto por lo que los incrementos aplicados para 2008 fueron realmente superiores en dichas 0,6 décimas a lo acordado. No obstante ello la patronal se compromete a no realizar reclamación alguna sobre dicho remanente con respecto al ejercicio de 2008.

Para el incremento salarial para el año 2011 consistirá en un incremento de un 3,20 % sobre la tabla salarial de 2009 y 2010 hoy consolidada.

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.

Tratándose de incrementos fijos para los ejercicios 2.009 a 2.010 y tal y como se ha determinado en el artículo 4 del convenio para estos tres ejercicios el artículo 7 no será de aplicación.

Si el IPC real para el 2011 excede del 1,5%, la tabla para 2012 se revisará actualizando la tabla de 2011, por el diferencial en exceso del 1,5% sin dar lugar a atrasos respecto de 2011.

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.

El importe de este plus de distancia 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 2009 y 2010 será de 43,79 € 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 9,84 € en concepto de media dieta. Para 2011 dichas cantidades se incrementarán en 3,20 % es decir la dieta completa será de 45,19 € y de 10,15 € la media dieta.

ARTÍCULO 12º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

El plus de nocturnidad se abonará cuando la jornada laboral se presente 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 1.756 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2009 y 2010, y de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2011.

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 celebrase 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 los casos de nacimiento de hijo o adopción legal y tres días en casos de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 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 considerará equiparado al matrimonio las parejas de hecho con independencia de la orientación sexual de las mismas.

#### CAPÍTULO IV MEJORAS SOBRE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

##### ARTÍCULO 19º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD.

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 un año. 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 dos equipos de trabajo en verano y dos en invierno, lo más adecuados posibles a la función, trabajo o servicio que realice el obrero, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de cada instalación. 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 el años 2011.

##### 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 3 días por mes 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 I.

##### 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, cono-

cimiento 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. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía 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, destrozar 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 aún cuando pudiese no afectar a la productividad.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos resevados de la empresa o revelar a personas o entidades extraños a la misma datos internos o proceimientos 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.

22. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

#### 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 del grupo o nivel profesional.
- 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. Miguel Montalbán Gámez y dos por parte empresarial, D. Ignacio Amat Llombart y D. Andrés Saez Vizcaino, 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.

##### ARTÍCULO 35.- CLÁUSULA DE DESCUELGO:

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta

las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio o cualquiera de sus prórrogas o revisiones salariales. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del convenio. En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los Representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes 10 días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de Incremento salarial a aplicar.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta se tomarán por unanimidad, y si no existiese ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a los conceptos retributivos, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hallan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgo, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de las retribuciones de los trabajadores. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

##### 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.

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2009 Y 2010)****ANEXO I SALARIOS 2009 Y 2010**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO DIA</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>	<b>COMPUTO MES</b>	<b>COMPUTO ANUAL SIN ANTIGU</b>	<b>PAGA EXTRA MAR.JUN.DIC</b>
Licenciado Técnico de Grado Superior	34,28 €	43,58 €	43,58 €	1.115,56 €	16.733,40 €	1.115,56 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	32,78 €	43,58 €	43,58 €	1.070,56 €	16.058,40 €	1.070,56 €
Encargado	31,29 €	43,58 €	43,58 €	1.025,86 €	15.387,90 €	1.025,86 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	29,77 €	43,58 €	43,58 €	980,26 €	14.703,90 €	980,26 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	28,41 €	43,58 €	43,58 €	939,46 €	14.091,90 €	939,46 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	27,67 €	43,58 €	43,58 €	917,26 €	13.758,90 €	917,26 €
Peón Especialista	27,67 €	43,58 €	43,58 €	917,26 €	13.758,90 €	917,26 €
Peón	26,99 €	43,58 €	43,58 €	896,86 €	13.452,90 €	896,86 €

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2009 Y 2010****ANEXO II ANTIGÜEDAD 2009 Y 2010**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO DIA CON PLUSES</b>	<b>SALARIO MES</b>	<b>ANTIGÜEDAD MENSUAL</b>					
			<b>3 AÑOS 5%</b>	<b>6 AÑOS 10%</b>	<b>11 AÑOS 20%</b>	<b>16 AÑOS 30%</b>	<b>21 AÑOS 40%</b>	<b>26 AÑOS 50%</b>
			Licenciado Técnico de Grado Superior	37,19 €	1.115,56 €	55,78 €	111,56 €	223,11 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	35,69 €	1.070,56 €	53,53 €	107,06 €	214,11 €	321,17 €	428,22 €	535,28 €
Encargado	34,20 €	1.025,86 €	51,29 €	102,59 €	205,17 €	307,76 €	410,34 €	512,93 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	32,68 €	980,26 €	49,01 €	98,03 €	196,05 €	294,08 €	392,10 €	490,13 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	31,32 €	939,46 €	46,97 €	93,95 €	187,89 €	281,84 €	375,78 €	469,73 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	30,58 €	917,26 €	45,86 €	91,73 €	183,45 €	275,18 €	366,90 €	458,63 €
Peón Especialista	30,58 €	917,26 €	45,86 €	91,73 €	183,45 €	275,18 €	366,90 €	458,63 €
Peón	29,90 €	896,86 €	44,84 €	89,69 €	179,37 €	269,06 €	358,74 €	448,43 €

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2009 Y 2010****ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS 2009 Y 2010**

	<b>CON ANTIGÜEDAD DE :</b>						
	<b>SIN ANTIGÜEDAD</b>	<b>3 AÑOS</b>	<b>6 AÑOS</b>	<b>11 AÑOS</b>	<b>16 AÑOS</b>	<b>21 AÑOS</b>	<b>26 AÑOS</b>
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 €

**TABLA DEFINITIVA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2011 (INCREMENTA 3,2 % SOBRE LA TABLA DEFINITIVA DE 2010)**

**ANEXO I SALARIOS 2011 DEFINITIVOS**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO DIA</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>	<b>COMPUTO MES</b>	<b>COMPUTO ANUAL SIN ANTIGU</b>	<b>PAGA EXTRA MAR.JUN.DIC</b>
Licenciado Técnico de Grado Superior	35,38 €	44,97 €	44,97 €	1.151,26 €	17.268,87 €	1.151,26 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	33,83 €	44,97 €	44,97 €	1.104,82 €	16.572,27 €	1.104,82 €
Encargado	32,29 €	44,97 €	44,97 €	1.058,69 €	15.880,31 €	1.058,69 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	30,72 €	44,97 €	44,97 €	1.011,63 €	15.174,42 €	1.011,63 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	29,32 €	44,97 €	44,97 €	969,52 €	14.542,84 €	969,52 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	28,56 €	44,97 €	44,97 €	946,61 €	14.199,18 €	946,61 €
Peón Especialista	28,56 €	44,97 €	44,97 €	946,61 €	14.199,18 €	946,61 €
Peón	27,85 €	44,97 €	44,97 €	925,56 €	13.883,39 €	925,56 €

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2011 TABLA DEFINITIVA (INCREMENTA 3,2 % SOBRE LA DEFINITIVA DE 2010)**

**ANEXO II ANTIGÜEDAD 2011 TABLA DEFINITIVA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO DIA CON PLUSES</b>	<b>SALARIO MES</b>	<b>ANTIGÜEDAD MENSUAL</b>					
			<b>3 AÑOS 5%</b>	<b>6 AÑOS 10%</b>	<b>11 AÑOS 20%</b>	<b>16 AÑOS 30%</b>	<b>21 AÑOS 40%</b>	<b>26 AÑOS 50%</b>
Licenciado Técnico de Grado Superior	38,38 €	1.151,26 €	57,56 €	115,13 €	230,25 €	345,38 €	460,50 €	575,63 €
Licenciado o Técnico de Grado Medio	36,83 €	1.104,82 €	55,24 €	110,48 €	220,96 €	331,45 €	441,93 €	552,41 €
Encargado	35,29 €	1.058,69 €	52,93 €	105,87 €	211,74 €	317,61 €	423,48 €	529,34 €
Maquinista de Minas, Conductor de primera, Capataz, Mecánico de Mantenimiento	33,72 €	1.011,63 €	50,58 €	101,16 €	202,33 €	303,49 €	404,65 €	505,81 €
Tractorista, Palista de lavadero, Oficial de Primera, Administrativo	32,32 €	969,52 €	48,48 €	96,95 €	193,90 €	290,86 €	387,81 €	484,76 €
Picador, Oficial de Segunda, Auxiliar Administrativo	31,55 €	946,61 €	47,33 €	94,66 €	189,32 €	283,98 €	378,64 €	473,31 €
Peón Especialista	31,55 €	946,61 €	47,33 €	94,66 €	189,32 €	283,98 €	378,64 €	473,31 €
Peón	30,85 €	925,56 €	46,28 €	92,56 €	185,11 €	277,67 €	370,22 €	462,78 €

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE MINAS SILICES CAOLINES Y ARCILLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA PARA EL AÑO 2011 (MANTIENE VALORES DE 2010)**

**ANEXO III HORAS EXTRAORDINARIAS 2011**

	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 €