



14119

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Asunto: Convenio Colectivo

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2014-2015 PARA LA EMPRESA GOMEZ VALLEJO SA

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gómez Vallejo SA, Código de Convenio 40000412011987, para el periodo 2014-2015; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de Empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 20 de julio de 2015.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE SEGOVIA "GOMEZ VALLEJO, S.A."**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de empresa regulará las relaciones laborales de la empresa "Gómez Vallejo, S.A." y la totalidad de los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Segovia y cualquier otro que se pudiera establecer.

Artículo 2.- Vigencia.

La duración de este Convenio, será de 2 años naturales que comenzarán a contar el día 1 de enero de 2014 y terminará el día 31 de diciembre de 2015, siendo su efectos económicos desde el día 1 de enero de 2014.

Artículo 3.- Denuncia.

A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 85.2 C del Estatuto de los Trabajadores, las partes hacen constar que el presente Convenio, no necesitará denuncia previa para su total extinción. En caso de que no exista acuerdo, cualquiera de las partes podrá pedir que se someta al órgano competente para su interpretación.

El Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y condición más beneficiosa.

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo compensarse las



mejoras en él establecidas con cualquier otra que a título individual o colectivo, vinieran disfrutándose.

Si por disposiciones legales superiores a este Convenio, se modificaran las condiciones del mismo, aquellas serán de aplicación con exclusión de las presentes, cuando, estimadas en su conjunto, fueran más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 5.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general. Se establecerán turnos de trabajo; mañana, tarde y noche (según necesidades de la empresa). Por su parte, los trabajadores se comprometen a colaborar con las normas establecidas, a fin de, lograr un óptimo rendimiento, tanto en el trabajo como en la utilización de las materias primas, en el ahorro de energía, en el cuidado del equipo, y, en general, en cuanto pueda redundar en la economía de la empresa, así como contribuir a la mejora de la productividad.

De igual modo, la empresa estudiará y contestará aquellas propuestas de los trabajadores o sus representantes que sean viables técnicamente y que no representen incremento económico.

Artículo 6.- Contratación.

Para las Modalidades de Contratación se estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento. La duración máxima de los Contratos Eventuales será de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

a) Contratación Indefinida: El contrato de trabajo deberá ser por escrito. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concentración.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar por el periodo de prueba.

b) Contratos a tiempo parcial: Se celebra cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo.

En esta modalidad se puede contratar por tiempo indefinido o por duración determinada

c) Contratos Formativos:

Contrato de trabajo para la formación: Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas ni que en ningún caso se puedan superar los tres años.

Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal.

Contrato en prácticas: Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo determinar la duración del contrato.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

c) Contratos de duración determinada

Contrato de obra o servicio determinado: Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Será la del tiempo exigido para la realización de la obra concreta o servicio.



Contrato eventual por las circunstancias de la producción: Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Contrato de Interinidad: Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en el supuesto de que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Artículo 7.- Jornada laboral.

Para los afectados por el presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales. En cualquier caso, las horas efectivas de trabajo serán de 1.768 horas.

Ambas partes establecerán un Calendario Laboral a finales de año, efectivo para el año siguiente, de acuerdo con las horas efectivas de trabajo

Artículo 8.- Vacaciones.

Los afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, en turnos de 15 días, siendo a elección del trabajador un turno y otro, a elección e la empresa, estableciéndose un calendario de vacaciones que se confeccionará entre la empresa y los trabajadores. La retribución del período de vacaciones será de Salario Base, Plus Convenio, Plus Asistencia y Plus de Transporte y complementos voluntarios.

Artículo 9.- Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores, sin excepción, afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a que la empresa les proporcione ropa adecuada para realizar su trabajo.

Artículo 10.- Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, estarán distribuidas entre el salario base y los complementos del mismo, según tabla anexa. Durante la vigencia del Convenio la progresión de los salarios será igual al IPC relativo al año anterior.

Artículo 11.- Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de trabajo y en adscripción a un Grupo Profesional. Los completos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) *Personales*.- En la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador, o de sus derechos adquiridos. La cantidad reflejada en el recibo oficial de salarios como Complemento Personal, quedará como cantidad reconocida y no podrá ser absorbida por incrementos salariales.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción de 2 gratificaciones extraordinarias y a la parte proporcional si el contrato es inferior a un año, en la forma siguiente:

Paga de Verano: Será la cantidad fijada en la tabla anexa, siendo la fecha de pago antes del día 22 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Será la cantidad fijada en la tabla anexa, siendo la fecha de pago antes del día 22 de diciembre de cada año.

Artículo 13.- Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral, la empresa garantizará desde el primer día de la misma, hasta el 100% del salario



mensual más antigüedad consolidada, en caso de que las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal no lleguen a cubrir este porcentaje, con un máximo de tres meses.

Artículo 14.- Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia que será devengado por jornada normal de trabajo y día efectivamente trabajado, según Tabla Anexa.

Las faltas injustificadas de puntualidad y asistencia durante dos días, producirán la pérdida de este plus durante cuatro días. Por tres o más faltas al mes, pérdida de la percepción correspondiente a ocho días.

Artículo 15.- Plus de Transporte.

Se establece un plus de compensación de transporte según tablas anexas.

Artículo 16.- Ceses en la empresa.

El trabajador que desee cesar en la empresa, deberá comunicarlo con 15 días de antelación a la Dirección de la misma; en caso contrario se le descontará de la liquidación correspondiente por cese, los días que no hubiere avisado.

Las empresas deberán notificar el cese a los trabajadores con quince días de antelación, salvo el supuesto de despido disciplinario. Si este hecho no se cumple, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador la cantidad equivalente al importe del salario por cada día de preaviso.

Artículo 17.- Plus Nocturnidad.

Se incrementará un 50% los complementos salariales del Convenio.

Artículo 18.- Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales.*Derecho a la protección frente a los Riesgos laborales.-*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. A estos efectos en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deben desempeñarlos..

Equipos de trabajo y medios de protección.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad de los trabajadores al utilizarlos.

Formación de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.

Medidas de Emergencia.

El empresario teniendo en cuenta el tamaño y actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando preste su consentimiento. Estas medidas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.



Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo.

Delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Artículo 19.- Faltas y Sanciones. Normas de Procedimiento.

Falta: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Falta leve: Son faltas leves las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

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

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

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo en la limpieza y aseo personal.

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

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

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.

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

Faltas Graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas en un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

La falta maliciosa en esos datos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.- La simulación de enfermedad o accidente.

7.- La desobediencia a la Dirección de la empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebramiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

9.- La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

10.- La imprudencia en actos de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

13.- Las derivadas de lo previsto en la causa 3.^a del artículo anterior.



Faltas Muy Graves: Son faltas muy graves:

- 1.- Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, (hasta 30 minutos de retraso), cometidas en un período de 6 meses o 20 faltas cometidas e un año.
- 2.- El fraude de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 5.- La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto su autor.
- 6.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 7.- Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.
- 8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 9.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 10.- La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de trabajo.
- 11.- Originar frecuentes e injustificables riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 12.- La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que concurran falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberlas cometido.

Normas de Procedimiento.

1. La empresa comunicará al trabajador y al Delegado sindical, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores.

2. En los casos en que imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será perceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en los que se basa el expediente.

b) El mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un instructor del expediente imparciales.

c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de 10 días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Así mismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que en un plazo de 50 días realice, en su caso, las alegaciones que estime oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funda.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, implicará la nulidad de la sanción impuesta.

**Artículo 20.**

Las mejoras económicas pactadas en este Convenio surtirán efectos para todos los trabajadores que tengan laboral con la empresa con anterioridad a la fecha de su registro y publicación en el boletín Oficial correspondiente.

Artículo 21.- Derecho del trabajador a ser oído y debatir.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Derecho de reunión y comunicación.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de reuniones dentro de su recinto, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo celebrar las mismas fuera de la hora de trabajo, previa comunicación y autorización de la empresa.

Artículo 23.

A partir del 1 de enero de 2012, se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados:

- a) En caso de incapacidad para el trabajo, en grado de gran invalidez y de absoluta para todo trabajo, motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez firme tal declaración de 47.000 euros.
- b) En caso de muerte del trabajador por consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cantidad de 28.000,00 euros.
- c) Seguro de vida e invalidez.

Artículo 24.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos que se señalan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave (que requiera hospitalización o intervención quirúrgica) o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 150 km.
- c) Un día natural por Matrimonio de hijos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) A los Delegados de Prevención, el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según las normas recogidas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales :
 - a. Los citados días no podrán ser unidos a periodos vacacionales.
 - b. El trabajador, en la medida de lo posible, realizara la petición por escrito con una antelación suficiente para la buena planificación del trabajo de la empresa.
 - c. No podrá ser solicitada la misma fecha por más de un operario de la misma sección o departamento.
 - d. En caso de peticiones concurrentes se seguirá el criterio del orden de presentación de la solicitud.

Por último, teniendo en cuenta las circunstancias que puedan concurrir en cada caso, en especial la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia, las licencias podrán prorrogarse por un plazo no inferior a cinco días.

Artículo 25.- Permisos sin retribución.

Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin retribución a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lleven más de dos años de servicio efectivo en la empresa, siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector.



En la situación de Permiso sin Retribución de un trabajador, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo.

Se solicitará para permisos comprendidos entre doce y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho y lo solicitasen en plazo, el empresario podrá negar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa. El criterio para fijar la preferencia en el disfrute del citado permiso será el orden de presentación de las solicitudes.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de cuatro años contando desde su finalización.

ANEXO I**CLASIFICACION PROFESIONAL**

GRUPO	CATEGORIAS
I	Director General Director Área Comercial-Industrial-Administrativo Producción Director Gerente Titulados Superiores (Químicos, Ingenieros)
II	Ingenieros Técnicos Graduados Sociales Topógrafos Facultativo de Minas
III	Jefe Administrativo Jefe de Ventas / Compras Jefe Personal Jefe Fábrica /Taller/ Producción Encargado General Encargado Control Calidad/ laboratorio
IV	Oficial de Oficina Oficial de Oficios Varios 1. ^a (Secadero-Almacén-Lavadero y Palista) Conductor de 1. ^a Oficial de Laboratorio
V	Auxiliar de Oficina Oficial de 2. ^a Oficios Varios Conductor de 2. ^a Auxiliar de Laboratorio
VI	Envasador de sacos Peón



TABLA ANEXA

TABLAS SALARIALES 2014 DEL CONVENIO
DE GOMEZ VALLEJO S.A.

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia	Plus Transporte	Pagas Extras
NIVEL I	1.424,26 €	397,67 €	101,30 €	172,24 €	1.495,25 €
NIVEL II	1.254,82 €	278,54 €	101,30 €	172,24 €	1.339,70 €
NIVEL III	1.043,97 €	143,78 €	101,30 €	172,24 €	1.261,62 €
NIVEL IV	916,88 €	134,77 €	101,30 €	172,24 €	1.222,57 €
NIVEL V	888,68 €	94,34 €	101,30 €	172,24 €	1.181,59 €
NIVEL VI	818,17 €	62,90 €	101,30 €	172,24 €	1.028,51 €

TABLAS SALARIALES 2015 DEL CONVENIO
DE GOMEZ VALLEJO S.A.

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Asistencia	Plus Transporte	Pagas Extras
NIVEL I	1.438,50 €	401,65 €	102,30 €	173,95 €	1.510,20 €
NIVEL II	1.267,37 €	281,33 €	102,30 €	173,95 €	1.353,09 €
NIVEL III	1.054,41 €	145,22 €	102,30 €	173,95 €	1.274,24 €
NIVEL IV	926,05 €	136,12 €	102,30 €	173,95 €	1.234,80 €
NIVEL V	897,57 €	95,28 €	102,30 €	173,95 €	1.193,41 €
NIVEL VI	826,35 €	63,53 €	102,30 €	173,95 €	1.038,80 €



CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR				Justificantes
		Pagas Extras	Com. Ant	Pluses		
Fallecimiento, Enfermedad grave y hospitalización de parientes del trabajador hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kms	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora, reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	Documento en el que se acredite el hecho
Funciones sindicales	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	El que proceda