

Su objeto social consistirá en la promoción, constitución y participación en Fondos de Capital Riesgo, Sociedades de Capital Riesgo, Entidades Gestoras de Capital Riesgo y otras entidades mercantiles, bien en forma unipersonal, mayoritaria o minoritaria en concurrencia con entidades financieras públicas o privadas y/o con otros organismos públicos y privados. La constitución y gestión de sistemas de garantías para empresas. El fomento y desarrollo de instrumentos financieros para facilitar el acceso al crédito bancario a las empresas andaluzas y, en general, para la mejora de su financiación.

CONSEJERIA DE EMPLEO

RESOLUCION de 3 de febrero de 2005, por la que se acuerda el cumplimiento de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo Procedimiento Ordinario núm. 7/2004.

En el recurso contencioso-administrativo PO número 7/2004, interpuesto por don Valentín Serrano González, contra resolución de la Dirección Provincial en Sevilla del Servicio Andaluz de Empleo, de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, de fecha 8 de julio de 2003, que desestimó el recurso de reposición contra la de 29.4.2003, por la que se denegaba la solicitud de subvención, dictada en expediente 26469972-P 41/2001/216/ 41-0003, se ha dictado Sentencia por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número siete de Sevilla, de fecha 26 de noviembre de 2004, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo: 1. Desestimo la demanda rectora de esta litis por ser la resolución recurrida ajustada a Derecho. 2. Sin imposición de costas a ninguna de las partes.»

Según lo establecido en el artículo 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 3 de febrero de 2005.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

RESOLUCION de 10 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía General de Canteras, SA (Cód. 7100942).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía General de Canteras, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 1 de octubre de 2004 suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 29 de junio de 2004 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla 10 de enero de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

II CONVENIO COLECTIVO COMPAÑIA GENERAL DE CANTERAS, S.A. ANDALUCIA

I N D I C E

CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ambito territorial.
- Artículo 2. Ambito personal.
- Artículo 3. Ambito temporal.
- Artículo 4. Prórroga.
- Artículo 5. Absorción y compensación.
- Artículo 6. Condiciones mas beneficiosas.
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8. Comisión paritaria.
- Artículo 9. Organización del trabajo.
- Artículo 10. Normas supletorias.

CAPITULO II. CONTRATACION

- Artículo 11. Modalidades de contratación.
- Artículo 12. Garantías de la contratación.

CAPITULO III. ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 13. Estructura económica e incremento.
- Artículo 14. Cláusula de garantía salarial.
- Artículo 15. Salario base.
- Artículo 16. Complemento personal.
- Artículo 17. Antigüedad consolidada.
- Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 19. Complemento de actividad.
- Artículo 20. Complemento por discapacidad.
- Artículo 21. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Artículo 22. Trabajos nocturnos.
- Artículo 23. Realización de horas extraordinarias.
- Artículo 24. Horas extraordinarias estructurales.
- Artículo 25. Retribución de las horas extraordinarias.

CAPITULO IV. CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS

- Artículo 26. Plus extrasalarial.
- Artículo 27. Corrección del absentismo.
- Artículo 28. Dietas.
- Artículo 29. Locomoción.
- Artículo 30. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.

CAPITULO V. TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 31. Jornada de trabajo.
- Artículo 32. Vacaciones.
- Artículo 33. Permisos y licencias.

CAPITULO VI. EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

- Artículo 34. Causas y efectos de la extinción.
- Artículo 35. Finiquitos.
- Artículo 36. Jubilación.

CAPITULO VII. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

- Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 38. Equipos de protección individual y vestuario.

CAPITULO VIII. MEDIO AMBIENTE

Artículo 39. Medio ambiente.

CAPITULO IX. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40. Declaración de principios sindicales.

CAPITULO X. MEJORAS SOCIALES

Artículo 41. Complemento IT/AT o enfermedad profesional.

Artículo 42. Formación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Categorías profesionales.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera. Acuerdos regionales de carácter sectorial.

A N E X O S

ANEXO I: TABLA DE PARENTESCO

ANEXO II: TABLA DE SALARIOS

ANEXO III: TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO IV: ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑIA GENERAL
DE CANTERAS 2004

CAPITULO I

Condiciones generales.

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo de Compañía General de Canteras, S.A. ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2. Ambito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la totalidad del personal integrado en la Empresa y, también, a todo aquél que ingrese en la misma durante su vigencia.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel 0). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

Artículo 3. Ambito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2004. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 4. Prórroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años naturales a partir de su expiración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador le corresponden, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos

de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, la Comisión Paritaria de este convenio se compromete a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por seis (6) miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la Autoridad Laboral competente.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 10. Normas supletorias.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la Legislación vigente y al Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficinas Auxiliares de Málaga y su Provincia.

CAPITULO II

Contratación

Artículo 11. Modalidades de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente.

Artículo 12. Garantías de la contratación.

Con independencia de lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de contratación, se establecen las siguientes garantías:

1. El contrato de trabajo se formalizará por cuadruplicado ejemplar. El trabajador solo firmará una vez suscritas todas las cláusulas del mismo, recibiendo de forma inmediata una co-

pia en la que conste su firma y la del empresario. Una vez registrado en la Oficina de Empleo, el trabajador canjeará la copia que le fue entregada en el acto de la firma por la diligenciada ante la Oficina de Empleo.

2. En cada centro de trabajo se expondrá, mensualmente, una copia o fotocopia de los modelos TC-1 y TC-2 del último mes ingresado, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Entidad Bancaria en la que se efectuara el ingreso, salvo que se opte por su entrega a la representación Sindical de la Empresa.

Las Empresas contratistas vendrán obligadas a exigir de los subcontratistas el cumplimiento de dicha obligación.

3. En el plazo de diez días a partir de la fecha de su ingreso, la Empresa entregará al trabajador una copia del Parte de Alta en la Seguridad Social, debidamente sellado por la Entidad Gestora de la Seguridad Social.

CAPITULO III

Estructura salarial

Artículo 13. Estructura económica e incremento.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según los Niveles y Categorías definidos, se regirán durante el año 2004 por la tabla que figura como Anexo II al final del mismo.

Artículo 14. Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2004 supere el dos por ciento (2%), correspondiente al IPC previsto para 2004 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, a efectos de que se actualicen las tablas recogidas en el Anexo II.

Dicha revisión, en su caso, afectará a los siguientes conceptos: salario base, complemento personal, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 15. Salario base.

Este salario base se devengará por día trabajado en jornada completa, sábados, domingos, descansos, festivos y permisos retribuidos (335), por los importes que, para cada categoría y nivel, estén especificados en el Anexo II.

Artículo 16. Complemento personal.

Es un complemento salarial «Ad Personam». Este complemento tiene la misma consideración y tratamiento en cuanto a sus incrementos que el salario base.

Se abonará en catorce pagas (11 mensualidades, 2 pagas extraordinarias y 1 paga de vacaciones).

Artículo 17. Antigüedad consolidada.

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de Antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre) se asumen por las partes firmantes del presente Convenio que a todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio vengán percibiendo algún importe en concepto de Antigüedad Consolidada, se les mantendrán los mismos, invariables y por tiempo indefinido como un complemento retribuido «ad personam», es decir no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retribuido «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «Antigüedad Consolidada» y se pagará prorrateado en catorce pagas (11 mensualidades, 2 pagas extraordinarias y 1 paga de vacaciones).

Como Anexo IV se adjunta Tabla calculada por Niveles para la fijación del Complemento por Antigüedad Consolidada según años de antigüedad en la empresa al 21 de noviembre de 1996.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

1. El trabajador tendrá derecho a dos Gratificaciones Extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. El importe de las Pagas Extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifican en la Tabla del Anexo II de este Convenio.

3. Dichas Pagas Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, podrá ser prorrateado, conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 19. Complemento de actividad.

Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de Actividad para todas las Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Este complemento Salarial se percibirá por día realmente trabajado de Lunes a Viernes de cada semana.

Artículo 20. Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad Comprendida entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	15 euros
23% y 32%	21 euros
33% o superior	30 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar el pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 21. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, de-

berán abonarseles un incremento del 15% de su Salario Base [Salario base diario (Anexo II) * 335 * 15%]. Este plus se abonará prorrateado en once pagas (11 mensualidades).

2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial resolver lo procedente.

4. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto de la empresa la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción, al mínimo posible, de las condiciones de penalidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 22. Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 23. Realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Artículo 24. Horas extraordinarias estructurales.

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdidas o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, se comprometen a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Artículo 25. Retribución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias para el año 2004 se abonarán en la cuantía que para cada nivel figurarán en la Tabla del Anexo III de este Convenio.

Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, se intentará compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

CAPITULO IV

Conceptos extrasalariales e indemnizatorios.

Artículo 26. Plus extrasalarial.

Plus de Distancia y Transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo

en cuenta la movilidad de los mismos, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus de Transporte para todas las Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 27. Corrección del absentismo.

La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos motivará la pérdida del Plus de Transporte por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Transporte por importe de cinco días.

Artículo 28. Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que éste se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 Km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. La cuantía de las dietas, para todas las categorías, serán las fijadas por el Convenio de la Construcción de la Provincia de Cádiz.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la Empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 29. Locomoción.

1. Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y, de no existir éste, a razón de 0,17 euros/km.

Artículo 30. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 31. Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia de este convenio será de 1.750 horas.

2. En cada provincia será de aplicación el calendario laboral del Convenio de la Construcción de la provincia de que se trate. No obstante lo anterior, se entenderá que la jornada ordinaria semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes.

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

Artículo 32. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable. Dicho período habrá de comprender, inexcusablemente, veintiún (21) días laborables.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de IT.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT.

Si la Incapacidad Temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida la alta de Incapacidad Temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un Centro de Trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del Anexo II de este Convenio.

Artículo 33. Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día, por matrimonio de hijos.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos) se concederán dos (2) días naturales de licencia.

g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la Comisión Paritaria del Convenio o por aquellas otras Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Federación de Asociaciones Empresariales de la Construcción e Industrias afines de la provincia de Málaga y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, siempre que el trabajador sea miembro de alguna de ellas, debiendo acreditar la citación por escrito de los respectivos presidentes y justifique su asistencia.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

CAPITULO VI

Extinción de la relación laboral

Artículo 34. Causas y efectos de la extinción.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficinas Auxiliares de Málaga y su Provincia.

Artículo 35. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al que la empresa tenga definido.

Artículo 36. Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

A. Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente procedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad o cuando por coeficientes reductores le corresponda, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

B. Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa, son conscientes de la importancia social que la prevención de los accidentes laborales tiene hoy día. Por ello ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a establecer coordinada y eficazmente las medidas necesarias para conseguir la Prevención de los Riesgos Laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1. El empresario y el trabajador se comprometen a cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reales Decretos que la desarrollan y cualquier otra normativa vigente en esta materia que le afecte directamente.

2. Con carácter general, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene; asimismo, el trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

Artículo 38. Equipos de protección individual y vestuario.

La empresa facilitará al trabajador, a su contratación, la ropa de trabajo adecuada, que será renovada según la programación indicada a continuación. Dicha programación no debe excluir la renovación de las prendas deterioradas, en casos concretos y de especiales circunstancias. Se establece la siguiente programación de vestuario:

Vestuario Anual

Marzo	Camisa manga corta	2 unidades
	Pantalón	2 unidades
	Zapatos de seguridad	1 par
Septiembre	Camisa manga larga	1 unidad
	Pantalón	1 unidad
	Chaquetilla	1 unidad
	Buzo	1 unidad
	Botas de seguridad	1 par

Cada Tres Años

Septiembre	Chaquetón	1 unidad
------------	-----------	----------

Asimismo, será obligatorio proveer de Equipos de Protección Individual a los trabajadores que desarrollen su labor

en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

CAPITULO VIII

Medio ambiente.

Artículo 39. Medio ambiente.

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa, son conscientes de la trascendencia social que el respeto al medio ambiente tiene hoy día y su importancia para la permanencia y viabilidad empresarial.

En este sentido, ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a trabajar coordinadamente para conciliar la eficacia económica con la calidad técnica y la preservación del entorno ambiental, en aras de constituir un proyecto de futuro dentro de un marco de desarrollo sostenido.

CAPITULO IX

Representantes de los trabajadores

Artículo 40. Declaración de principios sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

CAPITULO X

Mejoras sociales

Artículo 41. Complemento IT/AT o enfermedad profesional.

1. En los casos de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su causa, mientras el trabajador esté al servicio de la Empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el personal relacionado percibirá los siguientes complementos:

1.1. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica y durante el periodo de la baja médica, la empresa garantiza el abono del 100% de la base de cotización para contingencias generales, correspondiente al mes anterior al que se produzca la dicha baja.

2.1. En caso de que la Incapacidad Temporal no requiera hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento citado se abonará a partir del decimoquinto día de la baja y hasta el día sesenta de la misma, previo dictamen del médico libremente designado por la Empresa a cuyo reconocimiento quedará obligado el trabajador.

Si la Empresa no designara médico, se presumirá que acepta el pago del complemento.

3.1. En caso de accidente de trabajo se abonará dicho complemento desde el primer día de la baja.

2. El indicado complemento dejará de percibirse si en el transcurso de su proceso de IT se produjese el Cese de trabajador por las causas previstas en el presente Convenio, o por pase a cualquiera de las situaciones de Invalidez previstas en el Régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 42. Formación.

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

En base a los principios expuestos en los párrafos anteriores, esta formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral aunque, si fuera necesario, se podrá celebrar fuera de la jornada laboral. Si así fuera y, la formación, se celebrase en su totalidad fuera del horario de trabajo, se compensarían dichas horas con horas de descanso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Categorías profesionales.

Se acuerda por ambas partes que durante la negociación del próximo convenio, se procederá al estudio y revisión del

sistema de promoción y su adecuación a los distintos puestos de la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

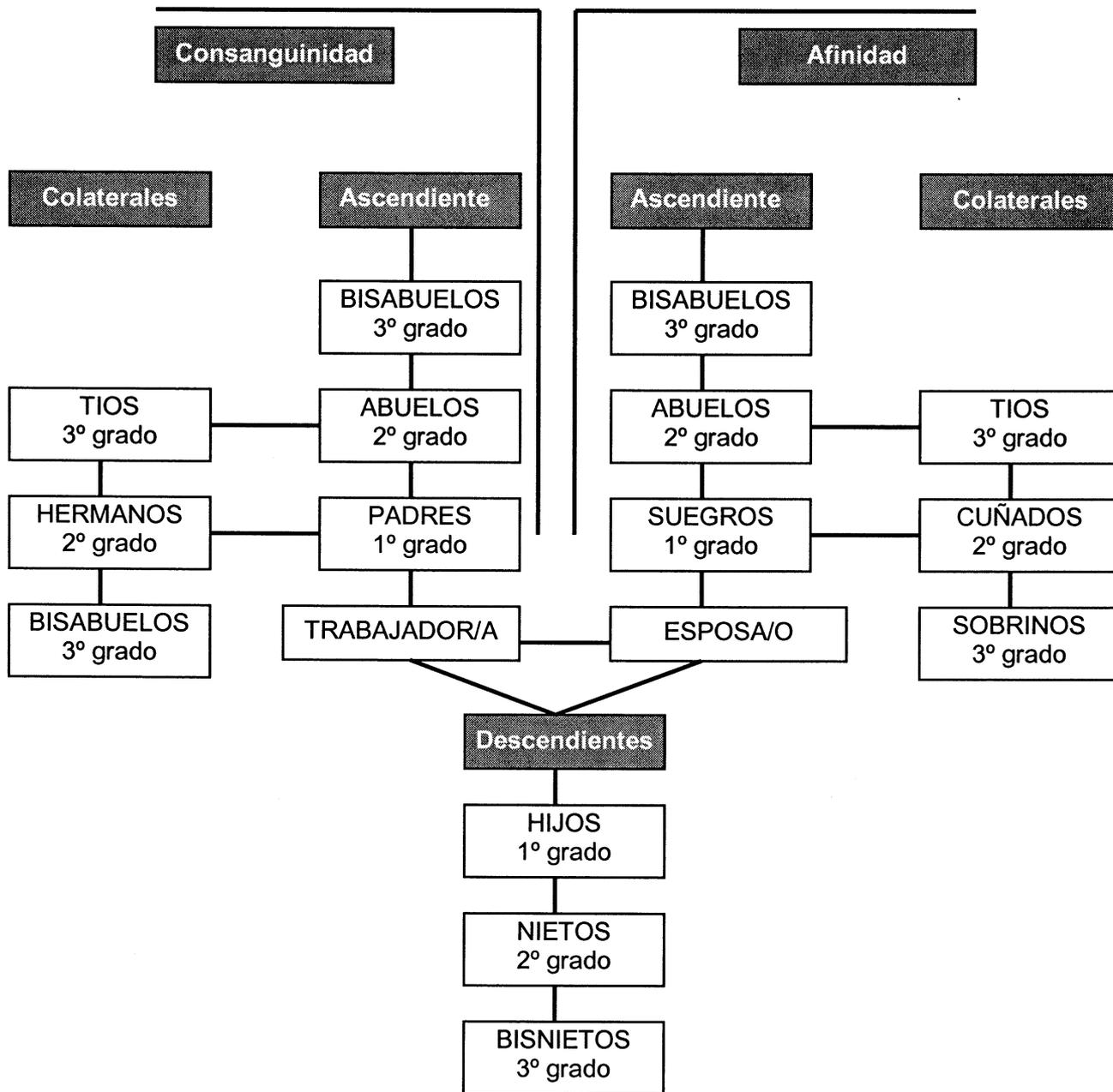
Primera. Acuerdos regionales de carácter sectorial.

Se acuerda por ambas partes la creación de una comisión, en el caso de que se acuerde un Convenio Colectivo Andaluz del Sector de la Industria Extractiva, para consensuar la transposición de los acuerdos al Convenio de Compañía General de Canteras.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio en Málaga, a diez de agosto de dos mil cuatro. Por la Representación de los Trabajadores. Por la Representación de la Empresa.

A N E X O S

ANEXO I: TABLA DE PARENTESCO



ANEXO II

TABLA DE SALARIOS

- En Euros:

Nivel	Categoría	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial	Pagas Extraordinarias y de vacaciones
		Diario	Complemento Actividad	Distancia y Transporte	
I	Técnico Superior	40,163	3,581	4,520	1.522,775
II	Técnico Primera	34,313	3,581	4,520	1.324,184
III	Oficial 1ª Administrativo	29,684	3,581	4,520	1.167,029
IV	Oficial 2ª Administrativo	27,617	3,581	4,520	1.096,811
V	Oficial 1ª Oficios	27,453	3,581	4,520	1.091,299
VI	Oficial 2ª Oficios	26,613	3,581	4,520	1.062,763
VII	Ayudante Oficios	25,992	3,581	4,520	1.041,708
VIII	Especialista 2ª	25,772	3,581	4,520	1.034,321
IX	Peón Cantera	25,551	3,581	4,520	1.026,651
X	Auxiliar Administrativo	25,345	3,581	4,520	1.019,700

ANEXO III

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Categoría	En Euros
		Importe Hora Extra De Lunes a Viernes
I	Técnico Superior	13,44
II	Técnico Primera	10,65
III	Oficial 1ª Admvo.	10,65
IV	Oficial 2ª Admvo.	9,95
V	Oficial 1ª Oficios	9,95
VI	Oficial 2ª Oficios	9,78
VII	Ayudante Oficios	9,65
VIII	Especialista 2ª	9,61
IX	Peón Cantera	9,61
X	Auxiliar Admvo.	9,78

El importe de la Hora Extra para sábados, domingos y festivos, será el mismo que de lunes a viernes incrementado en un 20%.

Incrementos por antigüedad consolidada.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria de los trabajadores que tuvieran derecho al complemento personal de antigüedad se aplicará la siguiente fórmula:

$$HE = IHE + (AC * 0,659)$$

De donde: HE = Valor Hora Extra
IHE = Importe Hora Extra
AC = Antigüedad Consolidada

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

	En Pesetas					En Euros						
	Años	I	II-III	IV-V	VI	VII-VIII-IX-X	Años	I	II-III	IV-V	VI	VII-VIII-IX-X
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	2	96	92	90	88	87	2	0,58	0,55	0,54	0,53	0,52
	3	144	138	135	132	130	3	0,87	0,83	0,81	0,79	0,78
	4	192	184	180	176	174	4	1,15	1,11	1,08	1,06	1,05
	5	223	213	209	204	202	5	1,34	1,28	1,26	1,23	1,21
	6	254	242	238	232	230	6	1,53	1,45	1,43	1,39	1,38
	7	285	271	267	260	258	7	1,71	1,63	1,60	1,56	1,55
	8	316	300	296	288	286	8	1,90	1,80	1,78	1,73	1,72
	9	345	331	323	317	313	9	2,07	1,99	1,94	1,91	1,88
	10	375	360	352	345	341	10	2,25	2,16	2,12	2,07	2,05
	11	407	389	381	373	369	11	2,45	2,34	2,29	2,24	2,22
	12	438	418	410	401	397	12	2,63	2,51	2,46	2,41	2,39
	13	469	448	439	429	425	13	2,82	2,69	2,64	2,58	2,55
	14	498	478	466	458	452	14	2,99	2,87	2,80	2,75	2,72
	15	529	507	495	486	480	15	3,18	3,05	2,98	2,92	2,88
	16	560	536	524	514	508	16	3,37	3,22	3,15	3,09	3,05
	17	591	565	553	542	536	17	3,55	3,40	3,32	3,26	3,22
	18	622	594	582	578	564	18	3,74	3,57	3,50	3,47	3,39
	19	651	625	609	599	591	19	3,91	3,76	3,66	3,60	3,55
	20	682	654	638	627	619	20	4,10	3,93	3,83	3,77	3,72
	21	713	683	667	655	647	21	4,29	4,10	4,01	3,94	3,89
	22	744	712	696	683	675	22	4,47	4,28	4,18	4,10	4,06
	23	775	741	725	711	703	23	4,66	4,45	4,36	4,27	4,23
	24	804	772	752	740	730	24	4,83	4,64	4,52	4,45	4,39
	25	835	801	781	768	758	25	5,02	4,81	4,69	4,62	4,56
	26	866	830	810	796	786	26	5,20	4,99	4,87	4,78	4,72
	27	897	859	839	824	814	27	5,39	5,16	5,04	4,95	4,89
	28	928	888	868	852	842	28	5,58	5,34	5,22	5,12	5,06
	29	957	919	895	881	869	29	5,75	5,52	5,38	5,29	5,22
	30	988	948	924	909	897	30	5,94	5,70	5,55	5,46	5,39
	31	1.019	977	953	937	925	31	6,12	5,87	5,73	5,63	5,56
	32	1.050	1.006	982	965	953	32	6,31	6,05	5,90	5,80	5,73
	33	1.081	1.035	1.011	993	981	33	6,50	6,22	6,08	5,97	5,90
	34	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	34	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	35	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	35	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	36	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	36	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	37	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	37	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	38	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	38	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	39	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	39	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	40	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	40	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05

RESOLUCION de 1 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Rendelsur, SA (Cód. 7100741).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rendelsur, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de enero de 2005 suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 14 de diciembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de febrero de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

R E N D E L S U R

XIV CONVENIO

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º. Partes Contratantes.

El presente Convenio Colectivo de Empresa ha sido establecido de común acuerdo entre los representantes de la Dirección de Refrescos Envasados del Sur, S.A. (en lo sucesivo Rendelsur) y la representación de los trabajadores de los Centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros.

Artículo 2.º. Ambito Funcional y Territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Rendelsur, dedicada a la fabricación y distribución de Bebidas Refrescantes, regirá para todos los Centros de Trabajo de las provincias antes reseñadas.

En todo aquello no contemplado en el mismo, será de aplicación lo previsto en el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Artículo 3.º. Ambito Temporal o Vigencia. El presente Convenio, entrará en vigor, con independencia de su posterior registro y publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), con efectos del día 1.º de enero de 2004, siendo la duración del mismo hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Cualquiera de las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo podrá denunciarlo dentro de los dos últimos meses de su vigencia, solicitando renovación o revisión del mismo o resolviendo sobre su participación en la tramitación y discusión de un Convenio de ámbito provincial o autonómico con igual periodo de vigencia y cumplimentando lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de la vigencia de este Convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Artículo 4.º. Ambito Personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que prestan sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo sitos en las provincias de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, cualquiera que sea el tipo de contrato que les una con Rendelsur.

Quedan excluidos los Gerentes de Area, como responsables de las Delegaciones Comerciales de Sevilla, Córdoba, Huelva, Jerez de la Frontera y Chiclana, así como las personas ligadas a la Empresa por alguna de las relaciones laborales de carácter especial a que hace referencia el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores. Se considerarán además las salvedades específicas contenidas en determinados artículos referidas al personal indicado en los mismos.

Por personal fijo de plantilla se entenderá siempre al que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente y al que se refiere el párrafo a).1 del artículo 13.º del presente Convenio. Por personal fijo discontinuo o de campaña, el definido en el párrafo a).2 del mismo apartado y artículo.

Tendrán derecho al percibo de las diferencias retributivas que resultasen a su favor, los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios a la Empresa en 2004 y, a la firma del presente Convenio, hubiesen causado ya baja en la misma.

Artículo 5.º. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, de aquellos trabajadores que las tuviesen concedidas con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Artículo 6.º. Concurrencia con disposiciones legales de rango superior.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas legales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el trabajador apreciada en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

CAPITULO II

Artículo 7.º. Organización del trabajo.

La Empresa tiene como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad e ideología, tanto política como sindical. No debiendo por tanto, adoptar medida discriminatoria alguna que sea vejatoria o denigrante para sus trabajadores.

En caso de contradicción por tales motivos, la Empresa está obligada a comunicarlo al Comité Intercentros, en el plazo de diez días.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Los sistemas de trabajo y rendimiento, en base a primas, incentivos, comisiones o tablas de comisiones por objetivos, recogidos en el presente convenio, se podrán establecer previa audiencia y conformidad del Comité Intercentros. De análoga forma se procederá en caso de producirse algunas modificaciones en tales sistemas.

Queda claro, que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional o económica de los trabajadores a los que afecte, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos en todos los órdenes, tanto profesionales, económicos como de formación del trabajador.