

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA YESOS, ESCAYOLAS Y DERIVADOS, S.A. (YEDESA) 2012-2014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa YESOS, ESCAYOLAS Y DERIVADOS, S.A. (YEDESA) 2012- 2014, Código Convenio 04000662011982, suscrito con fecha 30 de junio de 2013 por los miembros del comité de empresa, como representación laboral y por la representación legal de la empresa YEDESA, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 30 de julio de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,
Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA YESOS, ESCAYOLAS Y DERIVADOS, S.A. (YEDESA) 2012-2014

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, los miembros del Comité de Empresa, como representación laboral, y, de otra parte, la representación legal de la empresa YEDESA, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimación de los firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones Generales

Artículo 3. Ambito Funcional

El presente Convenio obliga a la Empresa YEDESA, dedicada a la actividad de Fabricación de Yesos, Tiza y Escayolas.

Artículo 4. Ambito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo que la Empresa YEDESA tenga situados en la Provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la misma radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 5. Ambito Personal

Quedan sometidos a este Convenio todos los trabajadores de la citada empresa, con las excepciones de los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ambito Temporal: Duración, Prórroga y Atrasos

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde la fecha de su publicación en el B.O.P. hasta el 31 de diciembre de 2014, es decir, abarcará los años 2012, 2013 y 2014 en cuanto al Cuerpo normativo y, de dos años, 2012 y 2013, respecto al Régimen retributivo.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de no mediar denuncia expresa de una de las partes frente a la otra con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos podrán ser satisfechos por la empresa a sus trabajadores en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la publicación del Convenio en el B.O.P.

A aquellos trabajadores que cesen antes de la terminación del plazo para hacer efectivos los atrasos, se les incorporará a la liquidación correspondiente los atrasos a que tengan derecho.

Igualmente, tendrán derecho a estos atrasos los trabajadores que cesen antes de la publicación del Convenio en el B.O.P.



Artículo 7. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 8. Garantía “Ad Personam”

Si en el supuesto de que, por virtud de la nueva mecánica retributiva establecida y haberes fijados en este Convenio, tras la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción pactados, resultase algún trabajador con rentas salariales inferiores a las obtenidas por su trabajo ordinario, la diferencia si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de asimilación Convenio que, dada su finalidad, tendrá carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran los mismos grupos y categorías profesionales.

Artículo 9. 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, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha 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 renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Comisión Paritaria



Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.



Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo III. Régimen de Trabajo. Contratación

Artículo 11. Forma del Contrato

Como norma general el contrato de trabajo se formalizará por escrito y antes del inicio de la prestación laboral.

En el contrato de trabajo se hará constar como contenido mínimo los siguientes elementos: identificación de las partes contratantes; localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador; domicilio de la sede social de la empresa; grupo, nivel o categoría profesional especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador; retribución total anual inicialmente pactada y el Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 12. Período de Prueba

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

• Nivel II :	6 meses
• Niveles III a V :	3 meses
• Niveles VI a VII :	2 meses
• Nivel IX (Técnicos, Administrativos y Comerciales):	2 meses
• Nivel IX (Operarios) :	15 días laborables
• Niveles X al XII :	15 días laborables

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir

indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal del número de trabajadores que no han superado el periodo de prueba.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, con una duración mínima de un mes y máxima coincidente con la fecha de conclusión del periodo de prueba, si su duración fuere superior a un mes, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

No obstante lo anterior, la interrupción podrá extenderse hasta un máximo de seis meses en el supuesto en el que la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo ocurrido en el lugar de trabajo, por lo que no se aplicará esta vía de ampliación del periodo de interrupción a los casos de accidente "in itinere", ni de enfermedad profesional.

Artículo 13. Modalidades de Contratación Laboral

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 14. Contrato de Trabajo para la Realización de una Obra o Servicio Determinado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores podrá utilizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes actividades o trabajos:

a) Trabajos de mantenimiento, obras o averías de carácter estructural, no habitual.

b) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración respecto al ritmo o programas normales de producción.

1. La utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente; la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea



intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

2. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, sin que pueda superar, en ningún caso, los tres años de duración.

3. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando se refleje de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello difícil la comprobación o verificación de su cumplimiento, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 15. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de cada periodo de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursadas. Los convenios colectivos de ámbito inferior, podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito inferior habilitados para ello podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificación de profesionalidad objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación Provincial de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o certificación de profesionalidad objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, master y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.





El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- El límite máximo de edad no será de aplicación en los supuestos previstos en la legislación vigente.
- La duración mínima del contrato podrá ser de 6 meses y la máxima será de 3 años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

- La empresa procederá a designar el tutor vinculado al contrato que desarrollará las funciones de seguimiento, coordinación y comunicación, de conformidad con lo establecido en la legislación y normativa reglamentaria en vigor.





- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de la empresa.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 % del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15 % durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación.

Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

- El salario del trabajador menor de 21 años, vinculado a través de esta modalidad contractual será del 75% del salario categoría del Nivel IX, durante el primer año de vigencia, del 85% del mismo salario y nivel de referencia durante el segundo año y del 95% del mismo salario y nivel de referencia durante el tercer año, salvo que estas cantidades fueran inferiores al 85% o 95%, en cada caso, del S.M.I., en cuyo caso, tendrá derecho a percibir dicho salario mínimo. Cuando se trate de trabajadores con contrato para la formación que tuvieren edad superior a los 21 años al momento de la contratación, el porcentaje será del 90 % en el primer año y del 100 % en el segundo y tercer año.

La retribución fijada en el apartado anterior, así como los pluses extrasalariales previstos en este Convenio se aplicarán tanto a las horas de trabajo efectivo como a las horas dedicadas a la formación teórica del trabajador. Este criterio no se verá alterado en los casos en los que el trabajador opte por la concentración de las horas dedicadas a la enseñanza teórica.

- En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

Artículo 17. Fomento a la Contratación Indefinida

Las partes consideran deseable el fomento del empleo estable y de calidad y, por ello, buscarán el mayor desarrollo y extensión de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio. En tal sentido, se pacta

expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del presente convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos, con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la normativa legal vigente en cada momento y con acceso a las medidas de fomento que para cada uno de los supuestos en la misma se determinen.

Artículo 18. Indemnización por Extinción de Contratos Temporales Causales

La extinción, por llegada de término, de los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales y los de formación, da derecho al trabajador a una indemnización equivalente al importe de 10 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año. Para el año 2014, la indemnización se calculará sobre 11 días de salario real por año.

Artículo 19. Contratos de Sustitución por Anticipación de la Edad de Jubilación

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 20. Contrato de Relevó

Con objeto de favorecer el relevó generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, la empresa se compromete a formalizar contratos de relevó en aquellos puestos de trabajo que objetivamente sea posible, de conformidad con los términos previstos en la legislación general vigente.

Artículo 21. Igualdad de Oportunidades

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de la condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

Artículo 22. Preaviso de la Extinción del Contrato de Trabajo

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación

de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.

4. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, no fundada en una justa causa, el trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su categoría profesional:

Niveles II y III:	1 mes
Niveles IV a VII:	15 días

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, estos plazos podrán ampliarse hasta un máximo de dos meses de duración en los supuestos en que concurra una especial dificultad para la cobertura del puesto de trabajo afectado.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

Artículo 23. Finiquito

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador debe ser conforme al modelo que figura como Anexo IV de este Convenio.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Capítulo IV. Régimen de Movilidad

Artículo 24. Movilidad Funcional



El trabajador deberá ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Movilidad Geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Capítulo V. Tiempo de Trabajo y Descanso

Artículo 26. Tiempo de Trabajo y Descanso

1. Jornada anual.

La duración máxima de la jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será de 1.740 horas de trabajo efectivo.

2. Tiempo de trabajo.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso del bocadillo de la jornada así como el necesario para la percepción de haberes.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de DIEZ DIAS de licencia retribuida. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo. La fecha de su disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo disfrutarse, en todo caso, antes del 31 de diciembre de cada año.

3. Descanso.

Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

4. Calendario laboral.



Se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos.

El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

5. Reducción de jornada por razón de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación a las parejas de hecho. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 27. Distribución de la Jornada y Régimen de Turnos

1.- La Empresa podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.

2.- Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados por acuerdo con los Representantes Legales de los



Trabajadores.

3.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación.

5.- La Empresa podrá, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores o, en ausencia de representación, con la aceptación de los trabajadores afectados, y posterior comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 28. Puntualidad

Se exigirá puntualidad a todos los trabajadores del ámbito de este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparado para desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada, salvo causa justificada. Este criterio se aplicará a los efectos de lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 29. Absentismo

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo sin causa legítima, no se devengará jornal ni las cuotas reglamentarias y obligatorias correspondientes a la Seguridad Social para su ingreso en las Entidades Gestoras al efectuar las liquidaciones correspondientes, sin perjuicio de la aplicación por faltas y sanciones que determine la legislación vigente.

Artículo 30. Vacaciones

1. Duración y Retribución.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso el trabajador viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual.

Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución da la jornada del trabajador.



Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la Tabla que se une como Anexo II al presente Convenio.

2. Devengo e interrupción de las vacaciones

Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable al trabajador. El primer año de servicios de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que un trabajador, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiere su contrato sin haber cubierto el período de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, todo ello de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

3. Calendario de disfrute.

Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquellos deberá ser, como mínimo de doce días laborables continuados. La empresa hará público el Calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31. Permisos



1. Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación.

Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

A) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración.

B) Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

C) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural para asistencia al entierro.

D) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.

E) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días; y cuatro si es fuera de ella.

F) Para el cumplimiento indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el artículo siguiente. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE.

G) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la persona trabajadora titular del derecho, que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado b).

I) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera o médico especialista.

J) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

K) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, todo ello de conformidad con la legislación aplicable.

L) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho.

En materia de permisos y licencias se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la convivencia por un periodo continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

La convivencia se entenderá suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación del registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho conviviente.



3.- Permisos no retribuidos.

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

Capítulo VI. Suspensión y Extinción del Contrato

Artículo 32. Excedencias

1. Forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de éste último es local o superior.

El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no se hace dentro de ese plazo.

2. Voluntaria.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria en los supuestos y términos previstos en el artículo 46. 2, 3 y 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

a.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia por cuidado de hijos, en las situaciones legalmente previstas. Durante el primer año de permanencia en esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b.- A idéntica situación de excedencia tendrán derecho los trabajadores cuando la causa fuere el cuidado de familiares, hasta segundo grado y por una duración de la excedencia que no supere los 3 años. La permanencia en esta situación de excedencia se computará, a efectos de antigüedad, en los términos legalmente previstos. Durante el primer año de permanencia en esta situación el trabajador





tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Disposición común para cualquier tipo de excedencia.

a) La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, en los términos previstos en el artículo anterior.

b) La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Capítulo VII. Régimen Retributivo Percepciones Económicas Salariales

Artículo 34. Salario Base

Comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la Tabla de Niveles y Remuneraciones del Anexo I del presente Convenio y que constituye el salario base.

Artículo 35. Antigüedad Consolidada

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron, en su día, la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 21 de noviembre de 1996, se venía contemplando y aplicando.

Como consecuencia del acuerdo anterior, asimismo ambas partes asumieron, como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel se fija en la columna b) de la tabla anexa.





b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “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 retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “antigüedad consolidada”.

c) Para compensar la desaparición normativa del complemento de antigüedad, en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado Plus de mejora, sujeto al régimen jurídico que se fije en su regulación específica.

Con este plus se mejoró la compensación económica prevista en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad.

Artículo 36. Plus de Nocturnidad

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, coincidan o no con el trabajo a turnos, serán incrementadas en cualquier caso, como mínimo, en un 25% sobre su importe ordinario.

Artículo 37. Puesto de Trabajo.

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Se abonará una bonificación del 20% sobre el salario base a los trabajadores que tengan que realizar trabajos de tal naturaleza, en función de los días trabajados en tales circunstancias.

Si dichas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación será del 10%.

Para la determinación de las labores con tal consideración, la Comisión Paritaria, en el plazo de dos meses, elaborará un listado de actividades, sometiéndose a la decisión del Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, en los casos de discrepancia.

Artículo 38. Gratificaciones Extraordinarias

El trabajador tendrá derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias al año, de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.





No obstante, dichas gratificaciones, previa petición del trabajador y con la conformidad de la empresa, se podrán prorratear, abonándose en los mismos periodos y fechas en los que se devenga el salario.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, será la fijada para cada uno de los niveles y categorías en la correspondiente tabla que se une como anexo II, al presente Contrato.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, durante cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 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, será prorrateado según las normas siguientes:

- 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 39. Plus de Mejora

Por tal concepto, se abonará a todos los trabajadores la cantidad de 60,10 euros mensuales 12 mensualidades.

Este importe se mantendrá invariable y por tiempo indefinido, es decir, no sufrirá modificación en ningún sentido y por ninguna causa.

Artículo 40. Plus de Productividad

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de 8,70 € /día, para todas las categorías o niveles, en 2012 y 2013.

Artículo 41. Plus de Limpieza

Los conductores de camión-cuba que obligatoriamente tienen que realizar la limpieza de la misma, percibirán un suplemento de 67,65 euros mensuales por tal concepto en 2012 y 2013.



Aquellos conductores que no ocupen dicho puesto de trabajo en forma habitual, percibirán el indicado plus en proporción al tiempo trabajado en el repetido puesto de trabajo.

Artículo 42. Plus de Camión-Grúa.

Los conductores de camión-grúa que obligatoriamente han de manejarla, percibirán un plus de 40,58 euros mensuales por tal concepto en 2012 y 2013.

Aquellos conductores que no ocupen dicho puesto de trabajo en forma habitual, percibirán el indicado plus en proporción al tiempo trabajado en el repetido puesto de trabajo.

Artículo 43. 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.

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

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

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, será la determinada en la tabla anexa al presente Convenio. (Anexo III).

La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes 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 párrafo 3º.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Artículo 44. Plus de Transporte

Se establece un plus por dicho concepto de 5,81 euros por día de asistencia al trabajo en 2012 y 2013. Este plus se abonará independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Artículo 45. Plus de Desplazamiento y Dietas

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta, la siguiente cuantía: 31,06 € la dieta completa y 10,13 € la media dieta, durante 2012 y 2013.

En los desplazamientos en que el trabajador utilice vehículo propio, se abonará por la empresa la cantidad de 0,25 euros por km. recorrido en 2012 y 2013.

Artículo 46. Desgaste de Herramientas

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad, por no ser facilitadas por la empresa, percibirán en concepto de indemnización por desgaste de las mismas 0,51 euros por día efectivo de trabajo en 2012 y 2013.

Artículo 47. Pago de Retribuciones

El salario se abonará por periodos mensuales vencidos (y como máximo dentro de los 5 días siguientes a su vencimiento), realizándose el pago en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, semanal o quincenalmente, cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas hasta esas fechas, recogiéndose en ese momento duplicado del anticipo por él recibido.

El recibo de los salarios se ajustará al modelo homologado por la Autoridad Laboral, debiéndose reflejar todos los conceptos.

Artículo 48. Cláusula de Inaplicación

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las materias a las que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con

vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

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

Capítulo VIII. Previsión Social Complementaria.

Artículo 49. Indemnizaciones por Incapacidad Permanente y Muerte.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la Seguridad social en su caso, cuando incurran en situación de Incapacidad Permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de Incapacidad

Permanente, en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez, así como de Muerte y Supervivencia, se regirá por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la Seguridad Social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Las indemnizaciones tendrán las siguientes cuantías:

a) En caso de Incapacidad Permanente, Total, Absoluta o Gran Invalidez, así como de Muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: tres mensualidades del salario vigente a la fecha del hecho causante.

b) En caso de Incapacidad Permanente, Total, Absoluta o Gran invalidez, así como de Muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: cuarenta y dos mil euros.

3. En los supuestos de Muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario en la



correspondiente póliza y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa viene obligada, conforme a la Ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con Aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

La Empresa dentro del plazo de dos meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, procederá a modificar o suscribir nuevas pólizas.

En tanto no se contrate esta póliza seguirá vigente la cobertura del anterior Convenio.

Artículo 50. Complementos Empresariales de Subsidios Económicos de la Seguridad Social.

A) En situación de riesgo durante el embarazo:

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la Seguridad Social, cuando este proceda por encontrarse en situación de riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 % del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada.

B) En situación de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales:

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Temporal debida a accidente de trabajo y a enfermedad profesional. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

C) En situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes:

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común y/o accidente no laboral. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 % del salario de tablas correspondiente. Este complemento empresarial se devengará en los procesos cuya duración supere los 21 días de baja, percibiéndose a partir del vigésimo primero de la baja formalmente acreditada, y sin que supere en ningún caso los dieciocho meses computados desde el día inicial de la baja. Asimismo este complemento empresarial sólo procederá cuando



el Índice Colectivo de Absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere el 2.5 % en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado

Absentismo = ----- x 100

Horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de plantilla

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes legales o sindicales de la Empresa; el incumplimiento de este trámite no liberará a la Empresa del compromiso de complementar el subsidio de la Seguridad Social aunque su índice de absentismo sea superior al 2.5 %.

Capítulo IX. Representación Colectiva y Derechos Sindicales

Artículo 51. Representación Unitaria de los Trabajadores en la Empresa

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el presente capítulo.

Artículo 52. Proceso Electoral. Candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal y como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Crédito Horario

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

• Centros de hasta 100 trabajadores:	veinte horas
--------------------------------------	--------------





• Centros de 101 a 250 trabajadores:	veinticinco horas
• Centros de 251 a 500 trabajadores:	treinta horas
• Centros de 501 a 750 trabajadores:	treinta y cinco horas
• Centros de 751 en adelante:	cuarenta horas

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. A tal efecto se identificará, previamente, el trabajador o trabajadores que ceden sus horas sindicales y el representante o representantes a los que se les acumulan las horas cedidas.

De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación del Convenio de la Empresa.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Artículo 54. Competencias de los Representantes legales de los Trabajadores

Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información -activa y pasiva-, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa.

Además, ejercerán labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa.





Asimismo, recibirán información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de la empresa.

Artículo 55. Derecho de Reunión

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Representantes legales de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a organizaciones sindicales, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea. Cuando, por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible. Con carácter excepcional, se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

Artículo 56. Prórroga de Contrato a Elegidos

Si durante el tiempo de prestación del servicio por tiempo determinado un trabajador fuese elegido representante de los trabajadores, conforme a la legislación vigente, el contrato de trabajo será objeto de la prórroga o prórrogas por tiempo determinado, que sean necesarias para llegar a la terminación de los trabajos para los que fue contratado. En ningún caso podrá ser superior a tres años.

Artículo 57. Legislación Supletoria

Para lo no previsto en el presente título, se estará a lo dispuesto en el Capítulo X del Convenio Estatal del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes que resulten de aplicación en esta materia.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 58. Principios de Ordenación





1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 59. Graduación de las Faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.





- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, en especial, las relativas a las normas de seguridad e higiene, la no utilización de equipos individuales, la negativa a recibir acciones formativas en materia de prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.



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

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

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

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2. l) y n) del presente artículo.

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

Artículo 60. Sanciones



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

- Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, sin que ello impida la aplicación de los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas.

Capítulo XI. Prevención de Riesgos Laborales

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los preceptos que integran este capítulo.

Artículo 61. Delegado de Prevención

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Representantes de los Trabajadores (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos Representantes elijan a aquél trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Asimismo, estos delegados de prevención tendrán el mismo crédito horario que el delegado de personal o Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.

Formación - Objetivos

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

b) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y



control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.

d) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.

f) Cooperar con los servicios de prevención.

Duración del curso: 30 horas.

Entidad docente: Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, homologadas como servicios de prevención. Otras entidades homologadas por el Ministerio de Trabajo, mediante acuerdo entre los representantes de la empresa y los trabajadores.

Artículo 62. Derechos y Deberes de los Trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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 y por la de aquellas otra personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.

Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

Nivel Específico por oficios.

1. Técnicas preventivas de oficio y función.

2. Medios, equipos y herramientas.

3. Interferencias en actividades.

4. Derechos y obligaciones.





Duración del módulo: 20 horas.

Nivel Básico General

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia

Duración del módulo: 10 horas.

La formación podrá impartirse por el Servicio de Prevención de la empresa, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

El reconocimiento médico, tanto al momento del ingreso en la empresa como durante el desarrollo de la prestación laboral, se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

Artículo 63. Etiquetado de Productos y Sustancias Químicas

Sin perjuicio de exigir al fabricante o suministrador el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41 de la LPRL, la empresa cuidará de advertir, mediante la colocación de etiquetas en los envases donde se hayan depositado los citados productos, de la forma correcta de utilización de aquellas sustancias, las medidas preventivas y de protección individual que deban tomarse para el manipulado de las mismas y de los riesgos que comporta tanto su uso normal como su empleo inadecuado.

Artículo 64. Normas Específicas de Protección de Equipos de Trabajo

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los trabajadores los equipos de protección (EPIS) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

Artículo 65. Coordinación de Actividades Empresariales

El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes





en el centro de trabajo y con las medidas de prevención y protección correspondientes, así como las medidas a adoptar en caso de emergencia, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto en el supuesto de que la actividad de aquellas empresas se realice en el centro de trabajo de la empresa principal o fuera de éste, pero usando equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Artículo 66. Empresas de Trabajo Temporal

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el art. 28 de la LPRL, la empresa requerirá de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

- Cualificación profesional del trabajador en misión.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.
- Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

Artículo 67. Ropa de Trabajo

La empresa entregará obligatoriamente al personal obrero a su servicio, ropa de trabajo adecuada (dos equipos), cuyo uso será de 6 meses. Transcurridos 15 días sin haberla facilitado, el trabajador que continuara prestando servicio en la empresa podrá adquirirla directamente, previo aviso a la empresa, y presentar factura para su reingreso.

En dicha prenda podrá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, que se colocará de forma que admita su recuperación, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de la misma.

Artículo 68. Protección de la Maternidad

Como desarrollo del artículo 26 de la ley 31/95 en este sector, las trabajadoras en estado de gestación tendrán el derecho de cambiar de puesto de trabajo cuando el habitualmente desempeñado implique riesgos para su estado, sin menoscabo de sus derechos profesionales y económicos mientras perdure la situación. La empresa garantizará el retorno de la trabajadora al puesto de trabajo de origen,



una vez superados dichos riesgos.

En este sentido, podrá exigir la realización de las comprobaciones necesarias en el puesto de trabajo por los Servicios de Prevención de la empresa.

Capítulo XII. Formación Profesional

Artículo 69. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Anexo I del V Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, así como en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Capítulo XIII. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 70. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Disposiciones Adicionales

Primera.- Incrementos económicos durante los años 2012 y 2013.

Durante los años 2012 y 2013 seguirán en vigor las actuales tablas salariales, las cuales se anexan al presente Convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores recibirán una compensación única en 2013 por la firma del presente Convenio de 50 euros a percibir de manera lineal por todos los trabajadores afectados por el régimen retributivo del presente convenio; dicho pago se producirá de una sola vez como complemento salarial con la nómina del mes de agosto de 2013.

Disposición Final

Primera.- Legislación supletoria.

El presente Convenio se pacta en el marco de la legislación nacional aplicable y,

específicamente, de conformidad con el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

ANEXO I

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES

NIVEL	CATEGORIAS PROFESIONALES	COLUMNA "A"		COLUMNA "B"	
		Euros/mes	Euros/día	BIENIOS	QUINQUENIOS
I	Cargos de alta dirección o alto consejo	SIN REMUNERACIÓN FIJA			
II	Titulado superior	1.336,76		28,69	40,16
III	Titulado medio, Jefe de Administración de 1ª	1.043,80		22,40	31,36
IV	Jefe de Personal, Encargado General	1.016,15		21,80	30,52
V	Jefe administrativo 2ª, Delineante superior, Jefe de compras	962,61		20,66	28,92
VI	Oficial administrativo 1ª, Delineante 1ª, Jefe o Encargado de taller, Encargado de sección de laboratorio	913,99	30,46	0,66	0,91
VII	Delineante de 2ª, Analista de 1ª, Capataz, Viajante	881,69	29,40	0,63	0,88
VIII	Oficial administrativo de 2ª, Oficial de oficio de 1ª, Analista de 2ª	867,51	28,92	0,62	0,86
IX	Auxiliar administrativo, Vendedor, Oficial de oficio de 2ª	849,79	28,29	0,61	0,86
X	Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Ayudante de oficio	834,32	27,79	0,60	0,84
XI	Peón especializado	823,79	27,27	0,59	0,82
XII	Personal de limpieza, Peón ordinario	802,24	26,87	0,58	0,81

ANEXO II

IMPORTE DE LAS RETRIBUCIONES DE VACACIONES Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

NIVEL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD
	Euros	Euros	Euros
II	1.928,94	1.928,94	1.928,94
III	1.516,19	1.516,19	1.516,19
IV	1.477,23	1.477,23	1.477,23
V	1.401,96	1.401,96	1.401,96
VI	1.336,40	1.336,40	1.336,40
VII	1.291,65	1.291,65	1.291,65
VIII	1.270,35	1.270,35	1.270,35
IX	1.245,28	1.245,28	1.245,28
X	1.222,87	1.222,87	1.222,87
XI	1.202,05	1.202,05	1.202,05
XII	1.184,47	1.184,47	1.184,47

Los indicados importes se incrementarán, en su caso, con las cantidades a que



ascienda el complemento personal por antigüedad, conforme a las siguientes cuantías:

NIVEL	BIENIOS	QUINQUENIOS
	Euros	Euros
II	28,69	40,16
III	22,40	31,36
IV	21,80	30,52
V	20,66	28,92
VI	19,65	27,23
VII	18,93	26,50
VIII	18,57	25,78
IX	18,21	25,78
X	18,03	25,06
XI	17,67	24,70
XII	17,49	24,16

ANEXO III

TABLA DE IMPORTES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/HORA
Personal titulado superior	13,48
Personal titulado medio, Jefe de Administración de 1ª	13,15
Jefe de Personal, Encargado General	12,82
Jefe Administrativo 2ª, Delineante Superior, Jefe de Compras	12,49
Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de taller, Encargado de sección de laboratorio	12,17
Delineante de 2ª, Analista de 1ª, Capataz, Viajante	11,85
Oficial Administrativo de 2ª, Oficial de Oficio de 1ª, Analista de 2ª	11,50
Auxiliar de Administración, Vendedores, Oficial de Oficio de 2ª	10,84
Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Ayudante de Oficio	10,51
Peón especializado	10,51
Personal de limpieza, Peón ordinario	10,19
Personal conductor	9,87

ANEXO IV



Andalucía

Yesos, Escayolas y Derivados, S.A. (YEDESA)

BOP 160, 22 de agosto del 2013

Página 40 de 40

Don _____, con domicilio en _____, que ha trabajado en la empresa YEDESA, desde hasta _____, con la categoría profesional de _____,

DECLARO que he recibido la cantidad de EUROS (_____ euros), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias en la citada Empresa.

En Anta (Almería), a _____ de _____ 2

Este recibo finiquito se ha firmado ante D. _____ representante de los trabajadores. Firma del R.T.

El Trabajador, _____ la presencia del representante de los trabajadores. (Consignese de puño y letra, en su caso, NO DESEA). Firma del Trabajador

