



## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO” DE MÁLAGA Y PROVINCIA PERIODO 2011 - 2013**

Visto el texto del acuerdo de fecha 21 de agosto de 2013 de la comisión negociadora del texto del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Málaga y provincia, periodo 2011-2013, expediente REGCON número 29/01/0196/2013 y código de acuerdo 29000185011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO” DE MÁLAGAY PROVINCIA PERIODO 2011 - 2013**

### **Preámbulo**

Este Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de Málaga y Provincia, en lo sucesivo “Convenio de Málaga”, es complementario del V Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, de ámbito nacional, del periodo 2011-2012.

Este convenio de Málaga solo regula las materias propias de su ámbito de negociación, otras condiciones que ya existían, y otras cuestiones no tratadas en el convenio general o remitidas por éste.

### **Capítulo Preliminar. Partes signatarias**





Las partes firmantes de este convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

El presente convenio ha sido concertado por la Asociación de Empresarios de Fabricantes de Derivados del Cemento de Málaga y Provincia y, en representación de los trabajadores las Centrales Sindicales de Construcción Madera y afines Comisiones Obreras (FECOMA-CCOO) de Málaga y Metal, Construcción y afines por la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT) de Málaga.

## **Capítulo I. Ámbitos de Negociación**

### **Artículo 1. Concurrencia de Normas**

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando este garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores en cómputo anual.

### **Artículo 2. Concurrencia de Convenios**

La concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá según lo establecido en el convenio general en su artículo 5.º

## **Capítulo II. Ámbitos de Aplicación y Vigencia**

### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El presente convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan en su ámbito funcional, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Málaga o cualquier otra localidad de su provincia.

### **Artículo 4. Ámbito Funcional**





Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

#### **Artículo 5. Ámbito Personal**

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo número 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6. Ámbito Temporal**

La duración del presente convenio será de tres años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2013, entrando en vigor a partir de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la clasificación profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo IV

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.





### **Artículo 7. Ámbito Material**

En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector, en su artículo número 2.

### **Artículo 8. Denuncia y Prórroga**

Se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por ello los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad, y en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el V Convenio General de Derivados del Cemento.

## **Capítulo III. Comisión Paritaria**





## **Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Estudio**

### COMPOSICIÓN

A los efectos del presente convenio y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación y Estudio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad para cada una de las reuniones, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una y otra de las representaciones.

Será Secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una y otra de las representaciones.

Los acuerdos de la comisión, requerirán para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de sus vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Dicha comisión estará integrada por cuatro de los miembros de la representación de la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de Málaga y por otros cuatro de la representación de los trabajadores (dos de Unión General de Trabajadores, -MCA-UGT-, y dos de Comisiones Obreras, -FECOMA-CCOO-, que hayan formado parte de la mesa negociadora.

## **Artículo 11. Funciones y Procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación**

1. Sus funciones serán las siguientes

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

b) 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 y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el anexo III

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o



vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el capítulo IV que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión mixta paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al capítulo IV, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la comisión mixta de interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. La comisión mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la comisión mixta de interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la comisión mixta de interpretación en calle San Lorenzo, número 20 CP 29001 Málaga.

## Capítulo IV. Contratación

### Artículo 12. Forma del Contrato

La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito. El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

### Artículo 13. Contratación

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria, y firmando el susodicho libro de matrícula.

### Artículo 14. Periodo de Prueba. Desarrollo

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1	6 meses
Grupo 2 y 3	3 meses
Grupo 4	2 meses
Grupo 5, 6 y 7	1 mes
Grupo 8	15 días naturales

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 15. Modalidades de Contratación**

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 16. Contrato Fijo de Plantilla**

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

### **Artículo 17. Contrato a Tiempo Parcial**

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

2. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas

complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial

3. En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

### **Artículo 18. Contratos en Prácticas y de Formación**

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el artículo 22 del V Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en el convenio colectivo general los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

#### **CONTRATO FORMATIVO**

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 11.2.a), en relación del artículo 11.1 del ET, deberá carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prorrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 25 años. Este límite no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.



a) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

b) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. 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 esta de forma racional. En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato. El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) Los salarios reguladores de esta modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General (anexo III) vigentes en cada momento.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

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

e) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

Los contratados mediante esta modalidad percibirán una retribución consistente en el 75% del salario fijado en este convenio para el trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

En ningún caso la retribución será inferior a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del V Convenio Colectivo General. (anexo III)

## **Artículo 19. Contrato de Trabajo para la Realización de Una Obra o Servicio Determinado y Contratos para Atender Circunstancias de Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos**

### 1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) 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 trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

### B) Contenido y régimen jurídico:

- En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

- La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

- 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.

- Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

### 2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o



exceso de pedidos

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un periodo máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

### **Artículo 20. Disposiciones Comunes a los Contratos de Duración Determinada**

1. Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio colectivo el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

### **Artículo 21. Igualdad efectiva de mujeres y hombres y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad desde una perspectiva general, introduce un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminada a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Los firmantes del presente convenio provincial abogan por que las relaciones laborales estén informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Y se estará en todo lo dispuesto en los artículos 108 y 109 del V convenio general del derivado del cemento.



## **Capítulo V. Clasificación por Grupos Profesionales**

### **Artículo 22. Criterios Generales**

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
4. Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

#### **TÉCNICOS**

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

#### **EMPLEADOS**



Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

## OPERARIOS

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

6. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

### I. CONOCIMIENTOS

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores

a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un



período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

## II. INICIATIVA

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

## III. AUTONOMÍA

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

## IV. COMPLEJIDAD

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de



trabajo (nocturno, turnos, etc.).

## V. RESPONSABILIDAD

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

## VI. MANDO

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

### **GRUPO - 0**





## DEFINICIÓN

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

## FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

## PUESTOS DE TRABAJO

Director general

Director división

Director gerente

## GRUPO - 1

### DEFINICIÓN

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos



concretos a alcanzar en su campo.

## FORMACIÓN

Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

## PUESTOS DE TRABAJO

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

Relación de actividades y tareas

En general todos los integrantes del comité de dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

## GRUPO - 2



## DEFINICIÓN

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo - 1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

## FORMACIÓN

Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo

## PUESTOS DE TRABAJO

Técnicos

Titulados medio

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe fábrica

Encargado general





### Relación de actividades y tareas

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsables de la red de ventas.

### **GRUPO - 3**

#### DEFINICIÓN

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

#### FORMACIÓN

Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.



## PUESTOS DE TRABAJO

### *Técnicos*

Técnico departamento

Técnico control calidad

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.ª

Empleados

Oficial 1.ª administrativo

Técnico comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operarios

Jefe y encargado sección

Jefe taller

Jefe planta hormigones

### Relación de actividades y tareas

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.



- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

## **GRUPO - 4**

### DEFINICIÓN

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

### FORMACIÓN

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

### PUESTOS DE TRABAJO

Técnicos

Delineante 2

Analista laboratorio

Empleados

Oficial 2.ª administrativo





Operarios

Oficial 1.ª oficina

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruísta torre

Operador de grúa móvil

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruísta de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación.
- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.
- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg, ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.





- Gruístas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

## **GRUPO - 5**

### DEFINICIÓN

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

### FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

### PUESTOS DE TRABAJO

Empleados

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios

Oficial 2.ª oficio

Maquinista

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretillero





Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.
- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.
- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador de puente grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.
- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.



## **GRUPO - 6**

### DEFINICIÓN

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

### FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de primer grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

### PUESTOS DE TRABAJO

Técnicos

Auxiliar laboratorio

Empleados

Vigilante

Operarios

Oficial 3.ª oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas



- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

## **GRUPO - 7**

### DEFINICIÓN

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

### FORMACIÓN

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

### PUESTOS DE TRABAJO

Técnicos

Laborante de hormigones

Empleados

Portero





Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

## **GRUPO - 8**

### DEFINICIÓN

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

### FORMACIÓN

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.





## PUESTOS DE TRABAJO

Operarios

Peón

Personal de limpieza

## Relación de actividades y tareas

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza

## CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

## CONCENTRACIÓN DE NIVELES SALARIALES EN UN ÚNICO GRUPO

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo VIII, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

## **Capítulo VI. Normas Generales sobre Prestación de Trabajo**

### **Artículo 23. Movilidad Funcional**



## I. Movilidad funcional ordinaria

Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

## II. Movilidad funcional extraordinaria

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

### a) Movilidad funcional descendente.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría.

Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

### b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo,



mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

#### **Artículo 24. Movilidad geográfica**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

#### **Artículo 25. Desplazamiento**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros establecidos por ley.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días

B = De 16 a 30 días

C = De 30 a 90 días

D = Más de 90 días

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso. Siempre que sea posible se avisará el día anterior, salvo casos excepcionales.)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días. Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestro o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, corriendo los gastos a cargo del

empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

## **Artículo 26. Condiciones de los Desplazamientos**

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso, sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso de horas como extraordinarias que no

computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

### **Artículo 27. Traslados**

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto del que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto del que venía prestando sus servicios, con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el “anexo VII”.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.



c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

### **Artículo 28. Desplazamientos y traslados voluntarios**

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que este voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

### **Artículo 29. Supuestos Especiales**

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

### **Artículo 30. Otros Supuestos de Traslados**

1. En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2. En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.



## Capítulo VII. Jornada de trabajo

### Artículo 31. Jornada

- a) La duración de la jornada ordinaria anual de trabajo, durante la vigencia del presente convenio colectivo provincial, será de 1.736.
- b) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.
- c) Podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.
- d) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.
- e) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- f) El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.
- g) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible los calendarios laborales pactados anualmente en el ámbito de este Convenio, y determinado en el "anexo II". Dicho calendario se ha elaborado basándose en la distribución semanal de 40 horas, de lunes a viernes, y anual de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual.
- h) Igualmente, la empresa podrá exponer cualquier otro calendario laboral, que para todos sus trabajadores o para un centro de trabajo determinado, hubiese pactado, con motivo de la distribución irregular de la jornada, tal como se determina en el artículo siguiente.

### Artículo 32. Distribución de la Jornada



1. Las empresas podrán 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 períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la comisión mixta de interpretación del convenio provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

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 excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6:00 a 10:00 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

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 corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo 42 del presente convenio colectivo (anexo IV).

5. Las empresas podrán, 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 la 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 ET.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales.

### **Artículo 33. Prolongación de la Jornada**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinarias por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

### **Artículo 34. Turnos y Relevos**

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.





### **Artículo 35. Horas Extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 31, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo número 31.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrá la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

### **Artículo 36. Horas No Trabajadas por Imposibilidad del Trabajo**

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible.

El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

### **Artículo 37. Periodo de Vacaciones**





El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de veintidós (22) días laborables.

Las vacaciones comenzarán el primer día laborable de la semana.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

- Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de IT, 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 de ser aquella de superior cuantía.

## **Capítulo VIII. Estructura Salarial**

### **Artículo 38. Estructura Económica**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.





## SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

### CONCEPTOS QUE COMPRENEN LAS RETRIBUCIONES SALARIALES

a) Salario base

b) Complementos salariales:

- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias
- Antigüedad consolidada

### COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

## **Artículo 39. Distribución /Composición de la Estructura Económica**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los convenios por cada nivel o grupo.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo anterior no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual que para el grupo 8 determina el "anexo III" de este convenio.



Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

#### **Artículo 40. Devengo de salario**

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en este convenio colectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

#### **Artículo 41. Pago del salario**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo V del presente convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### **Artículo 42. Salario base**

Se entiende por salario base la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las cuantías de los salarios base serán las especificadas, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en el “anexo I” de este convenio.

### **Artículo 43. Salario ordinaria**

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en cada convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo, tal como se especifica en la siguiente fórmula de cálculo:

$$SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V = \text{Valor hora ordinaria}$$

---

Horas anuales de trabajo efectivo

SIENDO

SB Salario base

AC Antigüedad consolidada, en su caso

PI Posibles pluses individuales o complementos personales

CC Complemento de convenio

CP Complementos de puesto de trabajo

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo

GE Gratificaciones extraordinarias

V Importe de las vacaciones anuales

### **Artículo 44. Complementos por Puesto de Trabajo**

Son aquéllos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad,

toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

#### **Artículo 45. Complemento por Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, como por ejemplo:

(Limpieza de hormigoneras y camiones hormigoneras con hormigón fraguado en su interior), deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. 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.

#### **Artículo 46. Complemento de Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

### **Artículo 47. Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo, Primas o Incentivo**

Son aquéllos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate que no se han realizado, siendo no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

### **Artículo 48. Gratificaciones Extraordinarias**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

- Devengo de las pagas: Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en la tabla del presente convenio provincial (anexo I), incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

## **Artículo 49. Complemento Vacaciones**

1. Con esta denominación, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el periodo de vacaciones anuales a los trabajadores.
2. El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
3. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
4. Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
5. 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.

## **Artículo 50. Complemento de Convenio**

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto.

Las empresas abonarán un plus con esta denominación en las cuantías que para cada nivel se especifican en el "anexo I".

Se entiende, a efectos de abono de este plus, el sábado como día laborable, pues si bien queda determinado en el apartado correspondiente que la distribución de la jornada de trabajo se realiza de forma que no se trabaje este día, lo cierto es que ello es así porque el sábado se recuperaría durante el resto de la semana.

Por su carácter este plus no se computará en festivos, gratificaciones extraordinarias ni horas extraordinarias, pero sí en las vacaciones, tal como se indica al hablar de las mismas.

### **Artículo 51. Complemento Horas Extraordinarias**

1. Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.
2. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.
3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.
4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.
5. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

### **Artículo 52. Complemento Personal de Antigüedad**

1. Las partes firmantes del presente convenio provincial acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.
2. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, y a los solos efectos de carácter informativo, se adjunta como “anexo IX” la tabla de antigüedad diaria y mensual por niveles a la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor de los mismos que se mantendrá de forma invariable en los años sucesivos.

### **Artículo 53. Complemento No Salarial**

1. Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como

consecuencia de su actividad laboral.

2. El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos según los valores que se fijan en este convenio colectivo provincial, en su “anexo I”.

#### **Artículo 54. Dietas y Kilómetros**

La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatorio, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

En el supuesto de desplazamientos del personal, se acuerda, establecer las siguientes cuantías de dieta para cada uno de los que a continuación se especifican:

	Año 2011	Año 2012
Dieta completa	52,04 euros	53,60 euros
Comida	14,56 euros	14,56 euros
Cena	13,53 euros	13,53 euros

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

Se devengará dieta por comida o cena cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida o cena fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia.

Se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas especificadas 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 anticipas quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.



No se devengarán dietas cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

No se devengarán dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos, siempre que la distancia sea inferior a 10 kilómetros del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

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 existire a razón de 0,19 euros/Km, en concepto de kilómetros. Este concepto de kilometraje no está sujeto a las revisiones de convenio.

#### **Artículo 55. Disposiciones Comunes**

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

#### **Artículo 56. Absorción y Compensación**

Las empresas afectadas por el convenio general podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en aquellos en su conjunto y cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación de Grupos Profesionales, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.





## **Artículo 57. Condiciones y Procedimiento para la No Aplicación del Régimen Salarial Establecido en este Convenio**

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de

género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje

vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema que se establecerá antes del 30 de junio de 2012. Hasta que se fije dicho procedimiento, se acudirá al sistema de solución de conflictos fijado en el ámbito correspondiente inferior.

## **Capítulo IX. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 58. Régimen Disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 59. Graduación de Faltas**

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 60. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.



6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

#### **Artículo 61. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad, en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada sí no se producen





perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

## **Artículo 62. Faltas Muy Graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

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





6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1. del ET.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.
19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

### **Artículo 63. Régimen de Sanciones**





Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### **Artículo 64. Sanciones**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días
- b) Despido

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.



c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

### **Artículo 65. Prescripción**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 66. Expediente Contradictorio**

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa o Delegados de Personal y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio



de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.

Una copia de esta comunicación se entregará al comité de empresa o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

## **Capítulo X. Seguridad, Salud y Medioambiente en el Trabajo**

### **Artículo 67. Condiciones Generales**

#### 1. Exposición de motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los

mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

#### 2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CCOO y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANEFHOP y FEDECE) firmantes del convenio nacional.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.



- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.
  - Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
  - Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras
  - Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
  - Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
  - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- a) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.
- b) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.
- c) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

### 3. Organización preventiva

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

#### 4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 5. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

##### 1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo.

Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

##### 2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.



3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual 1. Las empresas dotarán a su personal, a excepción de técnicos, titulados y administrativos, de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos buzos (monos), bata y calzado adecuado al año, sin perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre seguridad y salud laboral.

Será entregada dos veces al año; la primera muda se entregará en el primer trimestre del año o en el momento de la contratación, la segunda muda se entregará antes de finalizar el tercer trimestre del año.

Si por la naturaleza del trabajo o actividad a realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotará a los trabajadores de la misma. En este caso dicha



dotación será cada dos años.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

## 7. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teóricoprácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en

el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

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

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.



- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

### **Artículo 68. Delegados de Prevención**

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.





- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

### **Artículo 69. Comité de Seguridad y Salud**

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

### **Artículo 70. Situaciones Especiales de Riesgo**

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de





9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

### **Artículo 71. Derecho a Expediente Contradictorio**

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

## **Capítulo XI. Permisos, Licencias y Excedencias**

### **Artículo 72. Permisos y Licencias**

El trabajador, previo y justificada, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el "anexo VII", cuadro de permisos y licencias.#

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

### **Artículo 73. Excedencia Forzosa**

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho



a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

#### **Artículo 74. Excedencia Voluntaria**

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste.

Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia 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.

#### **Artículo 75. Excedencia especial**

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres,



hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud

de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

### **Disposiciones comunes para las excedencias**

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

3. Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

### **Suspensión del contrato de trabajo por paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo XII. Representación colectiva**

### **A. De la Representación de los Trabajadores**





## **Artículo 76. Comités de Empresa y Delegados de Personal**

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la 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 artículo 78.

## **Artículo 77. Elecciones sindicales. Candidatos**

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

## **Artículo 78. Crédito Horario**

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

Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.

Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, será preavisada por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente.

En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

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 períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable preavisar de tal decisión a la empresa con una antelación





mínima de 15 días naturales. 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 de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

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 al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI "Permisos, Licencias y Excedencias" de este convenio (ver cuadro de licencias).

### **Artículo 79. Derecho de Reunión**

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% 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. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éstas las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. 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 duración previsible.

## B. De los Sindicatos

### **Artículo 80. Delegado Sindical**

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.





- Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos:

A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 79 de este convenio.

- Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor el presente convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

### **Artículo 81. Cuota Sindical**

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses



vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

### **Artículo 82. Excedencias Sindicales**

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial, autonómico o nacional de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza, del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa. El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la empresa.

## **Capítulo XIII. Ordenación y organización del trabajo**

### **Artículo 83. Dirección y Control del Trabajo**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién este delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo,



etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición de los trabajos encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) Las exigencias de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje, encomendadas al trabajador.
- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- J) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

## **Artículo 84. Prestación del Trabajo**

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.
2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.
3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.
4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.
5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

## **Artículo 85. Trabajo “a tiempo o jornada”**

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

## **Artículo 86. Trabajo a Tarea**

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada

cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

### **Artículo 87. Trabajo a Destajo**

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

### **Artículo 88. Trabajo a Prima o Incentivo**

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo o tarea, con primas a la producción o por tarea y unidad de obra, a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando a partir de este último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base.

Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

### **Artículo 89. Organización Científica del Trabajo**

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas “muestreo de trabajo” b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede



desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el “tiempo máquina” realizado en actividad óptima.

En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

### **Artículo 90. Trabajo Remunerado con Incentivo. Criterios de Valoración**

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.





## **Artículo 91. Procedimiento de Implantación, Supresión y Revisión de los Sistemas de Trabajo**

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1. La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha comisión paritaria.

Transcurridos 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3. El periodo de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4. Antes de terminar el periodo de prueba, los representantes de los trabajadores, o estos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la empresa.

5. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la Autoridad Laboral, prolongándose el período de prueba en tanto esta no se pronuncie.

6. Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

## **Artículo 92. Revisión o modificación de los sistemas**

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1. Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.
2. Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.
3. Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modificación, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.
4. Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.
5. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

## **Capítulo XIV. Formación Profesional**

### **Artículo 93. Ámbito Material**

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en los artículos 1 del Real Decreto 395/2007, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 94. Iniciativas a la Formación**

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

### **Artículo 95. Modalidades de Formación y Permisos Individuales de Formación**

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8.º del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo sustituya.



No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, las acciones formativas que implante, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007, el que una empresa concede a un trabajador para facilitarle una formación que permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa.

En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua. Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

- Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

- La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el Boletín Oficial del Estado y con validez en la totalidad del Estado español.

Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las comunidades autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

- La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo sustituya.

## **Artículo 96. Comisión Paritaria Sectorial de Formación**

A) **CONSTITUCIÓN:** Al amparo de lo previsto en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la comisión paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquellas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. **Duración y cese:** Los miembros de la comisión paritaria sectorial ejercerán la representación por el periodo de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron
- b) Por renuncia o decisión personal

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la comisión paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

2. **Domicilio social:** La comisión paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. **Secretaría permanente:** Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior.

En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la comisión paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. **Reuniones de la comisión paritaria sectorial:** La comisión paritaria sectorial se



reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la comisión paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación solo podrá conferirse a otro miembro de la comisión paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) FUNCIONES: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo sustituya.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa



sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de calificaciones de formación profesional y los centros de referencia nacional correspondiente a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a su ámbito.

f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 12.2

g) Cualquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

Se autoriza a la comisión paritaria sectorial de formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

### **Artículo 97. De los Tiempos Empleados en Formación Continua**

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

## **Artículo 98. De los Recursos para la Formación**

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

## **Capítulo XV Suspensión Temporal de los Contratos de Trabajo**

### **Artículo 99. Procedimiento**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1. Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

b) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, las comisiones mixtas paritarias de interpretación de los convenios de ámbito inferior lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

3. En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la entidad gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del

Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

5. Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

6. Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

7. La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la comisión mixta paritaria de interpretación del convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

## **Capítulo XVI. Solución Extrajudicial de Conflictos**

### **Artículo 100. Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos**

#### Ámbito

El presente procedimiento tiene por ámbito provincial y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento.

#### Conflictos sometidos a este procedimiento

El presente procedimiento para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas del sector de derivados del cemento, en cumplimiento de lo pactado y en relación a la aplicación, gestión o interpretación del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento.

#### Conflictos colectivos

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, aún siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

#

#### Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos

Los órganos específicos de mediación y arbitraje que establezca en su seno la comisión mixta paritaria regulada en el artículo 6 del presente convenio, quedarán plenamente integrados en el Servicio Andaluz de Mediación y Arbitraje (SERCLA).

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función.

Una copia se remitirá a la comisión paritaria que será la que formaliza la comisión de mediación.

La comisión paritaria o mixta comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la comisión paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la comisión paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la comisión paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de convenio colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar este acuerdo con la ley.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro o árbitros designados.
2. Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
3. Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
4. Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
5. Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
6. Domicilio de las partes afectadas.
7. Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la comisión paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de

la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la comisión mixta paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

#### Conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa

a) **MEDIACIÓN:** En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del convenio colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del convenio revista carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la comisión mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el convenio.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte de la comisión mixta paritaria tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada comisión mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la comisión mixta paritaria se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitantes o de ambas.

La comisión mixta del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir esta, la comisión mixta paritaria, regulada en el presente convenio provincial, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la comisión mixta que procede su actuación mediadora esta ejercerá tal función designando una comisión de mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones



sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta comisión de mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha comisión de mediación quedará integrada en el SERCLA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASEC y en su reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la comisión de mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas de cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Salvo que la propia comisión mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SERCLA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del ASEC, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) **ARBITRAJE:** En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la comisión de mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la comisión de mediación designada por la comisión mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo

a) **MEDIACIÓN:** En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la comisión



mixta, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado en el ámbito inferior y el convenio sectorial.

Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la comisión mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismo de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones si resueltas por el convenio colectivo o la comisión mixta en aplicación e interpretación de este, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo precedente. Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la comisión mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) ARBITRAJE: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SERCLA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del convenio colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la comisión mixta en trámite de consulta

y/o mediación.

Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASEC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no regulados en el convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la comisión mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASEC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.



## Costes de las mediaciones y arbitrajes

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán a las normas del SERCLA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la comisión mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

## Comité paritario

A los efectos de lo establecido en el presente convenio sobre procedimientos de solución de conflicto, la comisión mixta asumirá, además de las atribuciones y competencias ya establecidas en el artículo 11 de este convenio, entre otras, las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer las lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

## **Capítulo XVII. Prestaciones Complementarias a las de Seguridad Social**

### **Artículo 101. Indemnizaciones**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.



b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

AÑOS 2011 Y 2012: 50,000 EUROS

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma, por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este convenio.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el importe de tres mensualidades del salario base existente en la fecha del reconocimiento de la misma por el organismo competente. Esta indemnización no se pagará en el caso de que el trabajador afectado continuase manteniendo relación laboral con la empresa.

#

## **Artículo 102. Complementos por Incapacidad Temporal**

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar 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. Igualmente, percibirá el complemento no salarial especificado en el anexo I de este convenio.





## 2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral

a) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día.

b) 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:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control. igualmente será obligatorio enviar copia a la comisión paritaria de interpretación del convenio provincial correspondiente.

Caso de no existir representantes Legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Si a la entrada en vigor el presente, hubiese establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, se mantendrán como



condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este convenio.

### **Artículo 103. Jubilación Forzosa**

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, además de cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

### **Artículo 104. Jubilación parcial mediante contrato de relevo**

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

### **Artículo 105. Premios de Jubilación**

Las empresas satisfarán a todos aquellos trabajadores que al jubilarse llevasen trabajando un periodo ininterrumpido de un año y siempre que lo soliciten voluntariamente, un premio de jubilación de acuerdo con las siguientes tablas:

A los 60 años: 7 mensualidades del salario real.

A los 61 años: 6 mensualidades del salario real.

A los 62 años: 5 mensualidades del salario real.

A los 63 años: 4 mensualidades del salario real.





A los 64 años: 3 mensualidades del salario real.

A los 65 años: 2 mensualidades del salario real.

Esta condición más beneficiosa se mantendrá hasta ser alcanzada por las que, en un futuro, se fije en el Convenio General de Derivados del Cemento.

### **Disposición Final Primera**

Con independencia de lo establecido en el artículo 2 del V Convenio General en materia de atribución de competencias según ámbito de negociación, las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

a) Para el año 2011, sobre la base del salario resultante de la aplicación del incremento consistente en un 3% sobre las tablas salariales del 2009, conformando así el salario definitivo para 2010, se efectuara una revisión salarial con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2011 y con un tope máximo del 2,00%, de tal manera que si dicho índice supera el 2,00%, será este porcentaje el que se aplique, y cuyas tablas definitivas se incorporan al convenio como anexo I.

b) Para el año 2012, el salario establecido para el año 2011 con arreglo a lo previsto en el punto anterior será revisado con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2012 y con un tope máximo del 2,00%, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,00%, será este porcentaje el que se aplique, y cuyas provisionales se incorporan a este convenio como anexo I.

c) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2011, consistente en el incremento de un 1.0% sobre los salarios correspondiente a 2010, al que se ha hecho mención en el apartado a) anterior. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

d) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2012, consistente en el incremento de un 1% sobre los salarios correspondientes 2011, una vez efectuada la correspondiente revisión con arreglo a lo pactado en los apartados anteriores. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 31 de marzo de 2012, al igual que la revisión definitiva del ejercicio 2011, con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores.

e) Incrementos salariales 2011-2012 actualizados y publicados en el BOP el 12 noviembre de 2012 Las partes se comprometen a que una vez que tenga conocimiento de los acuerdos alcanzados para el año 2013 en el Convenio General estos serán trasladados al texto de este convenio

### Disposición Final Segunda

Tal como queda recogido en el anexo II del Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, de fecha 25 de abril de 2013 publicada en el BOE número 159 de 4 de julio de 2013, no procederá pago de atrasos durante 2012 por lo expuesto en el acuerdo primero de dicha acta.

#

#### Anexo I. Tablas Salariales Año 2012 Derivados del Cemento de la Provincia de Málaga (2011+2,0%)

GRUPO MENSUAL	S. BASE12	COMP. CONV. 12	COMP. N/S11	P. VER. 1	P. NAV. 1	TOTAL ANUAL
1-M	1.582,06	230,06	130,37	1.604,97	1.604,97	26.389,46
2-M	1.492,25	230,06	130,37	1.515,16	1.515,16	25.132,11
3-M	1.182,67	230,06	130,37	1.205,29	1.205,29	20.797,36
4-M	1.115,68	230,06	130,37	1.123,03	1.123,03	19.829,01
5-M	1.114,77	230,06	130,37	1.122,63	1.122,63	19.817,29
6-M	1.114,77	230,06	130,37	1.122,63	1.122,63	19.817,29
7-M	1.114,77	230,06	130,37	1.122,23	1.122,23	19.812,89
8-M	1.112,34	230,06	130,37	1.119,88	1.119,88	19.782,63

DIARIO	365	294	222	1	1	TOTALANUAL
3-D	38,88	9,39	6,46	1.205,29	1.205,29	20.797,35
4-D	36,68	9,39	6,46	1.123,03	1.123,03	29.829,04
5-D	36,65	9,39	6,46	1.122,63	1.122,63	19.817,29
6-D	36,65	9,39	6,46	1.122,63	1.122,63	19.817,29
7-D	36,64	9,39	6,46	1.122,23	1.122,23	19.812,84
8-D	36,57	9,39	6,46	1.119,88	1.119,88	19.782,59

DIETAS



DIETA COMPLETA	53,60 €
COMIDA	14,56 €
CENA	13,53 €

## Anexo II. Calendario Laboral 2013

DÍAS/MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Totales
1	FN	8	NL	8	FN	S	8	7	D	8	FN	D	
2	8	S	S	8	8	D	8	7	8	8	S	8	242
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	1.912
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	176
5	S	8	8	8	D	8	8	7	8	S	8	8	1.736
6	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	FN	
7	FN	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
8	8	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
9	8	S	S	8	8	D	8	7	FL	8	S	FN	
10	8	D	D	8	S	8	8	S	8	8	D	8	
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
12	S	8	8	8	D	8	8	7	8	FN	8	8	
13	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8	
14	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D	
16	8	S	S	8	8	D	8	NL	8	8	S	8	
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
18	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	8	8	8	
19	S	8	8	8	D	8	8	7	8	S	8	8	
20	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8	
21	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
22	8	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
23	8	S	S	8	8	D	8	7	8	8	S	NL	
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	NL	
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	
26	S	8	8	8	D	8	8	7	8	S	8	8	
27	D	8	7	S	8	8	S	7	8	D	8	8	
28	8	FA	FN	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
29	8	X	FN	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
30	8	X	S	8	8	D	7	7	8	8	S	NL	
31	8	X	D	X	8	X	7	S	X	8	X	NL	
DÍAS LABORABLES	21	19	18	22	22	19	23	20	20	23	20	15	242
HORAS DE TRABAJO	168	152	143	176	176	152	181	140	160	184	160	120	1.912
									Vacaciones 22 días				176
									Horas efectivas de trabajo 1.736				1.736

## NOTAS:

El calendario se ha confeccionado en base a las fiestas locales de Málaga capital. Las diferentes localidades de la provincia, podrán adaptar el mismo a sus propias fiestas locales. Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado o no laborable, estas pasarán al día posterior laborable.

F = Fiesta Autonómica / FL = Fiesta Local / NL = No laborable en el sector / 7 y 8 = Día Laborable

Para este año 2013, se establecen las siguientes jornadas especiales: 7 horas el 27 de marzo y desde el 29 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive.

## Anexo III. Cuadro de Remuneraciones Económicas Mínimas Sectoriales Tablas Salariales Definitivas para 2011 y 2012

Por Grupos, Profesionales

NIVEL	GRUPO	TABLA SALARIAL 2011
-------	-------	---------------------



XII (*)	8 (*)	16.391,85
XI	7	16.637,72
X	6	16.887,29
IX	5	17.140,59
VIII	4	17.397,70
VII	3	18.133,98
VI	3	18.133,98
V	2	19.439,02
IV	2	19.439,02
III	2	19.439,02
II	1	19.747,57

\* Fórmula de cálculo de remuneraciones brutas para 2011

Grupo 8 = remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2010 + 2,00%

#### Por Grupos Profesionales

NIVEL	GRUPO	TABLA SALARIAL 2011
XII	8 (*)	16.719,69
XI	7	16.970,48
X	6	17.225,04
IX	5	17.483,40
VIII	4	17.745,66
VII	3	18.681,63
VI	3	18.681,63
V	2	20.026,70
IV	2	20.026,70
III	2	20.026,70
II	1	20.142,52

(\*) Fórmula de cálculo de remuneraciones brutas para 2012:



Grupo 8 = Remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2011 + 2,00%.

### **Anexo IV. Adaptación retribuciones anuales**

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

El procedimiento de refundición será el siguiente:

1.º Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes convenios de ámbito inferior.

### **Anexo V. Modelo de Recibo**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del presente Convenio, el modelo de recibo de salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionarán en el recibo de salarios con la precisión y claridad suficiente para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

### **Anexo VI. Cuadro de Permisos y Licencias**



Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificante
		Salario Base	Pagas Extras.	Compl. Antig.	Incentivo (1)	Compl. Conven.	Compl. Trab.	Compl. No Salarial	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de euros/ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

(\*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuidos de otros dos.

## Anexo VII. Clasificación Profesional. Tabla orientativa

**Clasificación profesional. Tabla orientativa**

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RRHH Director Producción	
III - IX - V	Personal titulado medio Jefe Administrativo 1.º Jefe sección organización 1.º Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fábrica Encargado general Jefe administrativo 2.º Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2.º Jefe compras	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI - VII	Oficial administrativo 1.º Delineante 1.º Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1.º Técnico de organización 1.º Delineante 2.º Técnico organización 2.º Práctico de topografía 2.º Analista 1.º Viajante Capataz Especialista de oficina	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RRLM Delineante 1.º	Oficial 1.º Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2.º Corredor de plaza Oficial 1.º de oficina Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2.º	4	Delineante 2.º Analista Laboratorio	Oficial 2.º Administrativo	Oficial 1.º Oficina Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Grúa Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor de 15.000 Kg Grúa de Piezas Especiales
IX	Auxiliar Administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2.º de oficina	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2.º Oficina Maquinista Conductor Camión hasta 7.500 Kg Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista de Hormigón
	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero				Oficial 3.º Oficina Especialista Conductor Furgoneta



N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
X	Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	hasta 3.500 Kg Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2.ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII - XIII	Peón ordinario Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza

### Anexo VIII. Antigüedad Consolidada "ad personam" en Euros (mensual)

AÑOS	%	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	18,12	17,09	15,50	14,60	13,71	13,04	12,74	12,73	12,73	12,73	12,72
2	5,0	36,23	34,18	30,99	29,21	27,42	26,09	25,48	25,47	25,46	25,45	25,44
3	7,5	54,35	51,26	46,49	43,81	41,13	39,13	38,22	38,20	38,19	38,18	38,16
4	10,0	72,46	68,35	61,98	58,42	54,85	52,18	50,96	50,94	50,92	50,90	50,88
5	11,4	82,61	77,92	70,66	66,60	62,52	59,48	58,09	58,07	58,05	58,03	58,01
6	12,8	92,75	87,49	79,34	74,78	70,20	66,79	65,22	65,20	65,18	65,15	65,13
7	14,2	102,90	97,06	88,01	82,95	77,88	74,09	72,36	72,33	72,30	72,28	72,25
8	15,6	113,04	106,63	96,69	91,13	85,56	81,40	79,49	79,46	79,43	79,40	79,38
9	17,0	123,19	116,20	105,37	99,31	93,24	88,70	86,62	86,59	86,56	86,53	86,50
10	18,4	133,33	125,77	114,05	107,49	100,92	96,01	93,76	93,72	93,69	93,66	93,62
11	19,8	143,48	135,33	122,73	115,67	108,59	103,31	100,89	100,85	100,82	100,78	100,75
12	21,2	153,62	144,90	131,40	123,85	116,27	110,62	108,02	107,99	107,95	107,91	107,87
13	22,6	163,77	154,47	140,08	132,03	123,95	117,92	115,16	115,12	115,08	115,03	114,99
14	24,0	173,91	164,04	148,76	140,20	131,63	125,23	122,29	122,25	122,20	122,16	122,12
15	25,4	184,06	173,61	157,44	148,38	139,31	132,53	129,43	129,38	129,33	129,29	129,24
16	26,8	194,20	183,18	166,11	156,56	146,99	139,84	136,56	136,51	136,46	136,41	136,36
17	28,2	204,35	192,75	174,79	164,74	154,66	147,14	143,69	143,64	143,59	143,54	143,49
18	29,6	214,49	202,32	183,47	172,92	162,34	154,45	150,83	150,77	150,72	150,66	150,61
19	31,0	224,64	211,89	192,15	181,10	170,02	161,75	157,96	157,90	157,85	157,79	157,73
20	32,4	234,78	221,46	200,82	189,28	177,70	169,06	165,09	165,03	164,98	164,92	164,86
21	33,8	244,93	231,03	209,50	197,45	185,38	176,36	172,23	172,16	172,10	172,04	171,98
22	35,2	255,07	240,59	218,18	205,63	193,06	183,67	179,36	179,30	179,23	179,17	179,10
23	36,6	265,22	250,16	226,86	213,81	200,73	190,97	186,50	186,43	186,36	186,30	186,23
24	38,0	275,36	259,73	235,53	221,99	208,41	198,28	193,63	193,56	193,49	193,42	193,35
25	39,4	285,51	269,30	244,21	230,17	216,09	205,58	200,76	200,69	200,62	200,55	200,47
26	40,8	295,65	278,87	252,89	238,35	223,77	212,89	207,90	207,82	207,75	207,67	207,60
27	42,2	305,80	288,44	261,57	246,53	231,45	220,19	215,03	214,95	214,88	214,80	214,72
28	43,6	315,94	298,01	270,24	254,70	239,13	227,50	222,16	222,08	222,00	221,93	221,84
29	45,0	326,09	307,58	278,92	262,88	246,80	234,80	229,30	229,21	229,13	229,05	228,97

### Anexo IX. Antigüedad Consolidada "ad personam" en Euros (diario)

AÑOS	%	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	0,43	0,42	0,42	0,42	0,42	0,42
2	5,0	0,86	0,84	0,84	0,84	0,84	0,84
3	7,5	1,29	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26
4	10,0	1,72	1,68	1,68	1,68	1,68	1,68
5	11,4	1,96	1,92	1,91	1,91	1,91	1,91
6	12,8	2,20	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
7	14,2	2,44	2,39	2,38	2,38	2,38	2,38
8	15,6	2,68	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62
9	17,0	2,92	2,86	2,85	2,85	2,85	2,85
10	18,4	3,16	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09
11	19,8	3,41	3,33	3,32	3,32	3,32	3,32
12	21,2	3,65	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56
13	22,6	3,89	3,80	3,80	3,79	3,79	3,79
14	24,0	4,13	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
15	25,4	4,37	4,27	4,27	4,26	4,26	4,26
16	26,8	4,61	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50
17	28,2	4,85	4,74	4,74	4,73	4,73	4,73
18	29,6	5,09	4,97	4,97	4,97	4,97	4,97
19	31,0	5,33	5,21	5,21	5,20	5,20	5,20
20	32,4	5,57	5,44	5,44	5,44	5,44	5,43
21	33,8	5,81	5,68	5,68	5,67	5,67	5,67
22	35,2	6,05	5,91	5,91	5,91	5,91	5,90
23	36,6	6,30	6,15	6,15	6,14	6,14	6,14
24	38,0	6,54	6,38	6,38	6,38	6,38	6,37
25	39,4	6,78	6,62	6,62	6,61	6,61	6,61
26	40,8	7,02	6,85	6,85	6,85	6,85	6,84
27	42,2	7,26	7,09	7,09	7,08	7,08	7,08
28	43,6	7,50	7,32	7,32	7,32	7,32	7,31
29	45,0	7,74	7,56	7,56	7,55	7,55	7,55

