



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA YESOS LAS LAGUNAS, S.A.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de la Empresa Yesos Las Lagunas, S.A., tanto fijos como eventuales, que sean contratados por la modalidad de contrato que en cualquier momento esté en vigor.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El convenio tiene ámbito de empresa y afectará a la totalidad de la plantilla en Málaga y su provincia.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de dos años naturales, y sus efectos económicos y sociales serán desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre del 2004, abonándose la diferencia en un solo pago y dentro del mes siguiente a la firma del mismo, independientemente de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Artículo 4. Ámbito Personal

Este convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la empresa Yesos Las Lagunas, S.A., y también a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

Artículo 5. Prórroga y Rescisión

Finalizada su vigencia, se considerará prorrogado por años sucesivos, de no existir denuncia por ninguna de las partes, al menos con un mes de anterioridad a la fecha del vencimiento o cualquiera de sus prórrogas, sufrirá un incremento salarial en cuantía de la subida que pueda experimentar el IPC del año anterior.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las mejoras voluntarias que, pactadas en el presente convenio, puedan ser compensadas o absorbidas por las que anteriormente pudiera tener establecida la empresa, así como por las que en un futuro pueda establecer, tanto en forma voluntaria como por disposición legal, entendiéndose que las aquí pactadas tendrán carácter de mínimas.

Capítulo II

Artículo 7. Jornada





La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a domingo, debiendo mediar un día y medio de descanso continuado, que se seguirá mediante turnos rotativos que será notificado y expuesto por la empresa en el tablón de anuncios, con antelación y tiempo suficiente al objeto de que los trabajadores puedan organizar su descanso.

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que con carácter global excedan las pactadas en este convenio, manteniendo estrictamente “ad personam”.

Artículo 9. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica corresponderá a la dirección de la empresa, que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en la ordenanza laboral de rigor y en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 10. Dimisiones y Plazos de Preaviso

El personal regido por este convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, con la antelación o plazo de preaviso de 15 días.

Artículo 11. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias preferentemente serán compensadas con tiempo de descanso, según establece el Estatuto de los Trabajadores y las normas vigentes de aplicación.

Artículo 12. Menores de 18 años

Los menores de 18 años cobrarán el salario mínimo interprofesional que esté en vigor en cada momento, según su edad, percibiendo los demás pluses establecidos.

Artículo 13. Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio

En el caso de incorporación al servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, todos los trabajadores percibirán el 50% de los importes de las gratificaciones extraordinarias que les correspondan durante el citado periodo. Las fechas de abono serán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Capítulo III

Artículo 14. Retribuciones





Las partes negociadoras del presente convenio han acordado que las retribuciones que regirán las relaciones económicas sean las que aparezcan insertas en las tablas salariales que, como anexo a este convenio, se unen al mismo.

El incremento salarial para todos y cada uno de los conceptos retributivos de este Convenio será del 4 % para 2003, dicho incremento será abonado a cada trabajador con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

Para el segundo año de vigencia, 2004, se incrementaran todos y cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los demás pluses y complementos, en la cuantía de un 4%. En supuesto de que el IPC real del año 2003 fuese superior, será de aplicación el mencionado IPC.

Artículo 15. Promoción Económica

A partir del 1 de enero de 1998 la antigüedad quedó suprimida como causa de concepto retributivo. No obstante, para todos aquellos que estén vinculados por contrato de trabajo anterior a la fecha de 1 de enero de 1998, la empresa creó un concepto ad personam, ascendiente a la cantidad de 56'14 euros mensuales, sea cual sea la antigüedad que tuviesen reconocida, que igualmente, y en su caso, será complementado con el Premio de Fidelidad establecido en el artículo 21 del presente convenio, pero solo y exclusivo para los trabajadores referenciados.

Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base de convenio, que se abonarán el 15 de marzo, la de mayo, el 15 de julio, la de verano, y el 20 de diciembre, la de Navidad.

Artículo 17. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte, cuya cuantía será de 49'12 euros, y afectará a todos los trabajadores sin distinción de categoría.

Artículo 18. Plus de Asistencia

Se establece para todos los trabajadores de la empresa sin distinción de categoría un plus de asistencia de 70'16 euros mensuales.

Artículo 19. Locomoción

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento a un lugar de residencia diferente a la del centro de trabajo, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un



billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y, de no existir éste, a razón de 0'17 euros/ Km.

Artículo 20. Premio de Fidelidad

En atención al personal de la empresa que lleva años prestando servicio en la misma, la empresa, al objeto de premiar a dicho personal por su fidelidad, y de acuerdo con los quinquenios que ostentaban a fecha de 1 de enero de 1998, abonará las siguientes cantidades:

| | |
|-------------------|-------------|
| Por 1 quinquenio | 10'54 euros |
| Por 2 quinquenios | 21'05 euros |
| Por 3 quinquenios | 31'28 euros |
| Por 4 quinquenios | 42'10 euros |
| Por 5 quinquenios | 52'63 euros |

Las cantidades antes señaladas quedarán sujetas al cálculo de la antigüedad a la fecha antes mencionada, congelándose la misma y no teniendo otra subida que la que en lo sucesivo se pacte por convenio, bien entendido que solo será de aplicación este concepto al personal que ostenta antigüedad a la firma del presente convenio.

Artículo 21. Uniformidad

La empresa esta obligada a entregar a sus trabajadores dos veces al año, y concretamente en los meses de mayo y diciembre, las prendas de trabajo que determine la empresa como uniformidad, así como un par de botas de trabajo.

Capítulo IV

Artículo 22. Vacaciones

El personal afectado por dicho convenio tendrá derecho al disfrute anual de un periodo vacacional de 30 días naturales, que será retribuida con el salario base, Plus Ad Personam y el Plus de Fidelidad.

El periodo vacacional será designado anualmente por la empresa, de acuerdo con las necesidades de producción y mercado de la misma.

Artículo 23. Contratación Laboral

Con el fin del buen funcionamiento de la empresa, ésta podrá contratar a cuantos trabajadores le sean necesarios por las modalidades que rijan en cada momento.

Artículo 24. Contrato por Obra o Servicio Determinado

Este contrato, establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo origen se encuentra en el Real Decreto - Ley 5/2002, de 24 de mayo, es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Artículo 25. Contrato Eventual por Circunstancia de la Producción

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

El régimen jurídico de este contrato será el siguiente:

1. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior al señalado, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 26. Revisión Médica

La empresa realizará las gestiones necesarias con la mutualidad que cubre el riesgo de accidente de trabajo, con empresa autorizada y dedicada a vigilancia de la salud, al objeto de que toda la plantilla de la empresa pase revisión médica anualmente.

No obstante, la empresa realizará las gestiones que sean oportunas para la realización de la revisión médica previa a la contratación.

Artículo 27. Garantías Sindicales

La empresa reconocerá a los sindicatos implantados en su respectiva plantilla como elemento básico para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y deberá no sujetar el empleo de su trabajador al condicionante de la afiliación o no afiliación sindical. No podrá despedir o perjudicar de cualquier forma al trabajador a consecuencia de su afiliación o afinidad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar fondos y cuotas, a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.



Se reconoce a las secciones sindicales siempre que existan más de 50 trabajadores. El delegado sindical tendrá los mismos derechos que los delegados de personal o comité.

Asimismo, el trabajador que lo solicite podrá pedir que le sea descontada de la nómina la cuota sindical.

Los sindicatos estarán presentes en todas las reuniones, si lo desean los trabajadores o el Comité de Empresa.

Los delegados o comité de empresa dispondrán de 20 horas sindicales al mes para atender cuantas necesidades les sean encomendadas.

Lo no pactado se resolverá conforme a lo estipulado en la Ley de Libertad Sindical, Estatutos de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 28. Garantía Personal

Las mejoras voluntarias que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio tenga establecidas económicamente la empresa, serán respetadas, siempre que sean más beneficiosas consideradas en su conjunto.

Artículo 29. Permisos Retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

1. Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
2. Dos días por cambio de domicilio habitual del trabajador.
3. 15 días naturales en caso de matrimonio.
4. En todos los demás casos se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación vigente.

Artículo 30. Excedencia Especial

Con independencia de la regulación que de la excedencia se hace en el Estatuto de los Trabajadores, se establece que todo trabajador que lo solicite, con el único requisito de tener, según establece el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, una antigüedad de, al menos, de un año, tendrá derecho a la reserva de su plaza a la que se reintegrará automáticamente al finalizar dicho periodo de excedencia, siempre que lo solicite con dos meses de antelación a la





terminación. La excedencia se concederá en el plazo máximo de un mes desde la solicitud, debiéndose especificar y demostrar la causa que acredite la excedencia.

Artículo 31. Formación Profesional

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a su legítima formación y promoción, al disfrute máximo de siete días de permiso retribuido, con ocasión de su concurrencia a exámenes o cursillos de formación debiendo de mediar un preaviso de, al menos, tres días, y justificar la asistencia a los mencionados cursillos o exámenes. Tendrá derecho al disfrute del tiempo necesario siempre que se justifique.

Artículo 32. Seguro e Indemnización

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se establece una indemnización de tres millones de pesetas (18.030,36 euros), que irá a cargo de una póliza de seguros que debe de tener contratada la empresa.

b) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, el importe de cuatro mensualidades del salario inicial del convenio en la fecha de la declaración por el organismo competente.

c) En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el importe de tres mensualidades del salario base de la tabla salarial adjunta.

Capítulo V

Artículo 33. Premios

La empresa estimulará a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia. También establecerá la empresa recompensas periódicas para el personal de su plantilla por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

La empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios en su reglamento de régimen interior, e informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, a fin de que colabore en la proposición de las personas que hayan de merecerlo.





Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, becas de estudio o perfeccionamiento, condecoraciones, distintivos y diplomas, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Artículo 34. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia, malicia y actitud, en leve, grave y muy grave.

Artículo 35. Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar a su puesto de trabajo un día sin causa justificada.
10. Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
11. Trasladarse de una a otra dependencia de la empresa, taller, oficina, cantera, etc. sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes sindicales, en actuaciones propias de su cargo.

Artículo 36. Faltas Graves

Se clasifican como graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir en la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o cualquier otro documento análogo que en su día pueda adoptar la empresa, el control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o que de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro al puesto de trabajo, firmando o fichando por él.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos y asuntos particulares durante la jornada laboral, así como utilizar y emplear para usos propios herramientas, elementos, materiales, etc. de la empresa.
9. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
10. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema convenientemente reconocido y homologado.
11. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos, materiales e instalaciones de las distintas dependencias de la empresa.
12. No advertir inmediatamente a los jefes de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, maquinarias y utillajes o materiales. Si el



hecho no denunciado pudiera originar daños de importancia, se considerará como falta muy grave.

Artículo 37. Faltas Muy Graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o dieciocho en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier otro lugar.
4. Los delitos de robo, estafa, o malversación probados por resolución judicial cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común.

6. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. El dormir durante el desempeño de sus funciones o en jornada laboral.
8. La embriaguez, uso de drogas o encontrarse bajo sus efectos durante el desempeño de su trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia, de documentos o información reservada de la empresa.
10. Revelar a elementos extraños y a personal ajeno o no autorizado por la empresa datos de reserva obligada.
11. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior, o impliquen competencia hacia la misma.
12. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.





13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.
16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
17. Las derivadas de los números 3, 4 y 7 del artículo anterior.
18. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 38. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a treinta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido disciplinario.

Artículo 39. Seguridad y Salud Laboral

La empresa deberá cumplir las prescripciones efectuadas en las distintas normativas sobre salud laboral, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre, así como reglamentos posteriores de desarrollo.



Cláusula Adicional

1º Comisión Paritaria

La comisión paritaria queda compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores, que a la firma del mismo reflejarán sus nombres.

Dicha comisión se reunirá tantas veces como sean necesarias para cualquier interpretación del convenio. Esta comenzará media hora después de la convocatoria, con los asistentes presentes en el acto. Cada una de las partes podrá ser asistida de un representante en calidad de asesor, sindical o jurídico, que tendrá voz pero no voto.

2º Lo no pactado en este convenio será interpretado conforme a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores, o cualquier disposición de rango legal vigente.

TABLAS SALARIALES

| Categoría | Salario Base | Plus Asistencia | Plus Transporte | Salario Anual |
|----------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| Director Gerente | 722.21 | 70.16 | 49.12 | 13.014.51 |
| Personal Titulado superior | 700.25 | 70.16 | 49.12 | 11.815.83 |
| Personal Titulado medio | 670.78 | 70.16 | 49.12 | 11.373.78 |
| Jefe administrativo | 686.22 | 70.16 | 49.12 | 11.605.38 |
| Oficial Admto 1ª | 669.76 | 70.16 | 49.12 | 11.358.48 |
| Oficial Admto 2ª | 641.31 | 70.16 | 49.12 | 10.931.73 |
| Supervisor de procesos | 660.00 | 70.16 | 49.12 | 11.212.08 |
| Conductor | 641.10 | 70.16 | 49.12 | 11.569.68 |
| Viajante | 631.50 | 70.16 | 49.12 | 11.416.08 |
| Barrenero | 631.50 | 70.16 | 49.12 | 11.416.08 |
| Ayt. Barrenero | 623.10 | 70.16 | 49.12 | 11.281.68 |
| Oficial 1ª Oficina | 650.40 | 70.16 | 49.12 | 11.718.48 |
| Oficial 2ª Oficina | 631.50 | 70.16 | 49.12 | 11.416.08 |
| Peón | 623.10 | 70.16 | 49.12 | 11.281.68 |
| Ayudante | 614.10 | 70.16 | 49.12 | 10.523.58 |
| Guarda | 623.10 | 70.16 | 49.12 | 11.281.68 |
| Ayudante 17 años | 479.70 | 70.16 | 49.12 | 8.987.28 |
| Auxiliar Administrativo | 623.10 | 70.16 | 49.12 | 11.281.68 |
| Operador Ordenador | 14.10 | 70.16 | 49.12 | 10.523.58 |
| Aprendiz 17 años | 478.80 | 70.16 | 49.12 | 8.792.88 |
| Limpiadora | 606.90 | 70.16 | 49.12 | 9.103.50 |