



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo do sector de Derivados do cemento da Provincia da Coruña , para os anos 2021-2024, código de convenio 15000465011981

O 29 de setembro de 2023 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo do sector de Derivados do cemento da Provincia da Coruña , para os anos 2021-2024, código de convenio 15000465011981

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo do sector de Derivados do cemento da Provincia da Coruña , para os anos 2021-2024, código de convenio 15000465011981
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 11 de outubro de 2023

O xefe territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

PREAMBULO

Determinación de las partes que lo conciertan:

Este Convenio colectivo lo conciertan, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente derivada de los poderes o mandatos otorgados a cada una de las partes para tal efecto, las que a continuación se expresan:

- De un lado, en calidad de representación empresarial:
Asociación de Fabricantes de Derivados del cemento de Galicia (ASFADECE)
Francisco García Carrillo
Marina Graña Bermúdez (Asesora jurídico-laboral CEC)
- De otro lado, en calidad de representación social:
UGT (representando al 30,43% del personal afectado por el convenio)
Isabel Pérez Pan
Santiago González Andión
CCOO (representando al 43,48% del personal afectado por el convenio)
Ricardo Oscar Santos Reiriz

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE A CORUÑA

PREAMBULO

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, CCOO Habitat de Galicia (CCOO-Hábitat) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT-FICA) como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de Galicia (ASFADECE) como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Artículo 1.- Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios, según lo establecido en el Convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento:

1º Convenio Colectivo General:

El Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento establece en su contenido la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2º Convenio Colectivo Provincial

Es el Convenio que tiene por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen.

En su renovación periódica se aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

3º Convenios de Empresa

La regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de Empresa y/o Grupos de Empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET.

Artículo 2.- Atribución de competencias según los ámbitos de negociación.

Son materia de negociación del presente Convenio todas aquellas que no se reservan específicamente al Convenio General establecidas en su artículo 2.

Artículo 3. Acuerdo sobre negociación colectiva en ámbitos inferiores.

Las partes firmantes del presente convenio aceptan la reserva, con el carácter de exclusividad para su negociación en el Convenio General, de las materias que se relacionan a continuación con el contenido que se recoge en sus respectivos capítulos:

- Movilidad funcional
- Estructura Salarial
- Formación Profesional
- Jornada
- Comisión Paritaria Estatal
- Permisos, Licencias y Régimen de Excedencias
- Representación Colectiva
- Ordenación y Organización del Trabajo
- Suspensión Temporal de los Contratos
- Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Colectivos.
- Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social
- Contratación laboral y sus modalidades
- Períodos de prueba
- Clasificación profesional y grupos profesionales
- Movilidad geográfica

- Régimen disciplinario
- Seguridad y Salud laboral

Las partes firmantes del Convenio Provincial respetarán escrupulosamente las materias reservadas al ámbito de negociación estatal y/o al ámbito de negociación provincial.

Esta reserva se pacta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84-2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Principio de complementariedad.

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo General del Sector respecto del Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 5.- Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en el artículo 2 del Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio Provincial y el Convenio General, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1.º No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación del Convenio Provincial que contradigan el contenido de las normas desarrolladas en el Convenio General en relación a las materias reservadas al mismo y contempladas en el artículo 2.

2.º La concurrencia entre el Convenio Provincial y el Convenio General respecto de las materias no previstas en el artículo 2 del Convenio General, y que contradigan las desarrolladas en éste, se resolverá en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Provincial.

CAPITULO II

ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 6.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio Provincial obligará a todas las Empresa y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial. Y todo ello dejando a salvo, según la normativa vigente, la eficacia y el alcance obligacional de los convenios de Empresa.

Artículo 7.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional, y que no dispongan de convenio propio, sitios en el territorio de la provincia de A Coruña, aun cuando el domicilio de la empresa radique fuera del mismo.

Artículo 8.- Partes firmantes

El presente convenio está concertado por parte de la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de Galicia - ASFADCE, y los sindicatos FICA-UGT Galicia y CCOO Hábitat de Galicia.

Artículo 9.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- 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 10.- Ámbito personal.

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

Artículo 11.- Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2024, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2021. 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 12.- Ámbito material.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y, comprende y desarrolla las materias contempladas para su negociación en el artículo 2 del presente Convenio.

Artículo 13.- Prórroga y denuncia.

La denuncia para la revisión y negociación de un nuevo convenio deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 14.- 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 tanto, 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 sólo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva y 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 fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete 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 el convenio colectivo general para el sector de derivados del cemento.

CAPÍTULO III**COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN****Artículo 15.- Comisión paritaria de interpretación.**

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes firmantes del convenio, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la comisión negociadora de este convenio.

Será secretario/a una persona vocal de la comisión.

Los acuerdos de la comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, dos miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de lo/as componentes de cada una de las partes de la comisión. Los acuerdos que se adopten por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someterse a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos contemplados en el AGA.

Artículo 16.- Funciones y procedimientos 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) Aplicación de los incrementos salariales pactados
- e) Establecer el Calendario Laboral Provincial, adaptando los días de trabajo a la Jornada Anual pactada y aplicando el Capítulo VII del presente Convenio.
- 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 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, 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) y b) del párrafo primero 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 10 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 cinco días hábiles.

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

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN

Art. 17.- Forma del Contrato

La admisión de personas trabajadoras en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, 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/la trabajador/a y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

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

Art. 18.- Período de Prueba. Tiempo máximo

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

- Grupo 1: Seis meses
- Grupos 2 y 3: Tres meses
- Grupo 4: Dos meses
- Grupos 5, 6 y 7: Un mes
- Grupo 8: 15 días naturales

Art. 19.- Período de Prueba. Desarrollo

1º. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, 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 en 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.

2º. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

3º. La situación de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 20.- 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 21.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 22.- Contrato a tiempo parcial.

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 17 del presente convenio, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

2º. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3º. Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Contratos formativos.**1.- Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.**

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

El salario regulador de esta modalidad contractual en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo 8 de las tablas salariales de este convenio vigentes en cada momento, en proporción a la jornada efectiva de trabajo. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente Convenio.

2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y legislación concordante, salvo las siguientes características:

A) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

B) El salario regulador de esta modalidad contractual en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo 8 de las tablas salariales de este convenio vigentes en cada momento, en proporción a la jornada efectiva de trabajo. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente Convenio.

En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente Convenio.

C) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 24. Contrato por circunstancias de la producción.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

Artículo 25. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1. Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 26. 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 tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras.

3. En el caso de concurrencia habitual en un/a trabajador/a 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.- Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio provincial serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

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:

Técnico/as

Esta división funcional engloba a todas las personas trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, llevan aparejados estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleado/as

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.

Operario/as

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.

5.- Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada persona trabajadora a un determinado grupo profesio-

nal, 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 las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas 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 mas 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 la persona 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 la persona 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

Las personas trabajadoras 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/a general
Director/a división
Director/a 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 colaboradore/as 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

Técnico/as

Director/a técnico/a
Titulado/as superiores

Empleado/as

Director/a administración
Director/a financiero/a
Director/a comercial
Director/a marketing
Director/a RR. HH.
Director/a producción

Relación de actividades y tareas

En general todas las personas integrantes del Comité de Dirección y todo/as lo/as Titulado/as 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 colaboradore/as 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**Técnico/as**

Titulado/as medios

Empleado/as

Jefe/a administración

Jefe/a ventas

Jefe/a compras

Jefe/a personal

Jefe/a producción

Jefe/a fábrica

Encargado/a 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 colaboradore/as. 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**Técnic/as**

Técnico/a departamento

Técnico/a control calidad

Técnico/a prevención RR.LL.

Delineante 1ª

Empleado/as

Oficial 1ª administrativo/a

Técnico/a comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operario/as

Jefe/a y encargado/a sección

Jefe/a taller

Jefe/a 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.
- Inspectore/as o supervisore/as de la red de ventas.
- Vendedore/as especializado/as.

Grupo - 4 -**Definición**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradore/as 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**Técnico/as**

Delineante 2ª

Analista laboratorio

Empleado/as

Oficial 2ª administrativo/a

Operario/as

Oficial 1ª oficio

Conductor/a vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador/a planta hormigones

Conductor/a camión hormigonera

Gruista torre

Operador/a de grúa móvil

Carretillero/a mayor de 15.000 Kg.

Gruista 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.
- Gruistas 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 las personas trabajadoras que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudada por otra u otras personas trabajadoras.

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

Empleado/as

Auxiliar administrativo/a

Dependiente/a

Conserje

Operario/as

Oficial 2ª oficio

Maquinista

Conductor/a camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador/a de hormigones

Carretillero/a

Operador/a de puente grúa

Conductor/a 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/a es el/la profesional (operario/a) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador/a de Puente Grúa: es el/la profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas demás de 20.000 Kg.
- En la fabricación de terrazos lo/as prensistas, pulidore/as, desbastadore/as, paletizadore/as, empolvadore/as, cortadore/as y granalladore/as.

Grupo - 6 -**Definición**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún 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**Técnico/as**

Auxiliar laboratorio

Empleado/as

Vigilante

Operario/as

Oficial 3ª oficio

Especialista

Conductor/a furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador/a manual

Operario/a 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 lo/as almacenero/as.
- 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 soldadore/as, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de maquinas 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**Técnico/as**

Laborante/a de hormigones

Empleado/as

Portero/a

Operario/as

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

- Trabajos en maquinas 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.
- Trabajadore/as 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**Operario/as**

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 una persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VI

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 27. Movilidad Funcional

I. Movilidad funcional ordinaria.-

Se entiende como tal el supuesto en que una persona trabajadora 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 movilizada 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 contratada 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 a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 la interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora 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 la propia persona trabajadora y se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, unido a ello 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, la persona trabajadora podrá ser destinada 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 28.- Movilidad geográfica.

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

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

Artículo 29.- Desplazamiento.

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

Las empresas podrán desplazar a su personal hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que estimen idóneas 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 las que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazada:

- a) Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Personas con discapacidad física o psíquica
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por ley.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisarlo a la afectada con los siguientes plazos: La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en los restantes casos los 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

Lugar de desplazamiento.

	A	B	C
Dentro de la misma provincia	24	24	72
Dentro de la misma comunidad autónoma y fuera de su provincia	24	72	72
Fuera de la comunidad autónoma y dentro del Estado español	72	72	72

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, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras 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 cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

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 las personas trabajadoras que sean desplazado/as fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 por ciento del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazada; estas personas trabajadoras tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 30.- Condiciones de los desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando la persona trabajadora 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 al de la llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite de 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 la persona trabajadora, serán asumidas por la empresa.

Artículo 31.- Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiere cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavisada con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20 por ciento al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslados de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con la desplazada.

La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo III de este convenio colectivo.

Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora 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 concurran 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 contratada, o del que posteriormente fuera trasladada con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 15 kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma provincia o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de traslados entre provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 32.- Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Artículo 33.- 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, las personas trabajadoras 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 34.- Otros supuestos de traslados.

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

2º.- En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de las personas trabajadoras acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 35.- Jornada.

a) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1736 horas anuales.

b) Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan una jornada inferior a la pactada para el convenio actual, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

c) 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.

d) La distribución semanal de la jornada contemplada en el apartado a) de este artículo, se hará de lunes a viernes, ambos inclusive, de acuerdo con el contenido del calendario laboral acordado por la Comisión Paritaria, o en el calendario laboral de cada empresa, que será expuesto en cada Centro de Trabajo no más tardar del 28 de febrero de cada año.

e) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

f) En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral orientativo pactado en este convenio provincial o, en su caso, el de la propia empresa o centro de trabajo.

g) Registro de la jornada:

1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. Las empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo de acuerdo con lo dispuesto en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.

3. Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, dispusieran de un sistema de “registro diario de jornada” implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2019 de marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario.

En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

4. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.

5. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

6. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivar en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

7. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación.

Artículo 36.- Distribución de la jornada.

1) De conformidad con lo previsto en el Convenio General del sector, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

a) 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.

b) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora 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 anexo II del presente convenio colectivo.

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 trabajo 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 Estatuto de los trabajadores.

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 las personas trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada por períodos mensuales.

Artículo 37.- Prolongación de la jornada.

El trabajo de lo/as operario/as con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria 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 de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras en las que, de forma habitual y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantárseles o prolongárseles 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 38.- Turnos y relevos.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada 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, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de la jornada anual en el régimen de trabajo a turnos será de 1684,5 horas anuales, que tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo. Las jornadas diarias en el régimen de trabajo a turnos tendrán una duración de 7,5 horas de trabajo efectivo.

En las jornadas diarias de régimen de trabajo a turnos se mantendrá media hora de descanso, que no tendrá el carácter y tratamiento de trabajo efectivo.

A las personas trabajadoras afectados por jornadas en régimen de trabajo a turnos, le será, asimismo, de aplicación la fijación de los festivos y descansos que se contemplen tanto en el calendario laboral del presente convenio colectivo, como los que se fijen en los calendarios laborales elaborados en cada centro de trabajo, siempre que se cumpla la jornada de 1684,5 horas anuales, establecidas en el segundo párrafo de este artículo.

Artículo 39.- 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 35, 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 36.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el 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 tendrán 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 40.- 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 las personas trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones de la persona trabajadora.

El 50 por ciento 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 las 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en el presente convenio en materia de suspensión de contrato, por causa de fuerza mayor.

Artículo 41.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la Persona Trabajadora.

Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras 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 aquel 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 períodos. 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, según lo regulado en el presente artículo, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO VIII**ESTRUCTURA SALARIAL****Artículo 42.- Estructura económica.**

Las remuneraciones económicas del personal afectado por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En la disposición final primera de este Convenio se fijan las remuneraciones económicas mínimas del personal afectado por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el citado Anexo serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a las personas trabajadoras afectadas por los contratos de puesta a disposición. Queda a salvo siempre, según la normativa vigente, la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa, en relación con la cuantía del salario y los complementos salariales.

Salarios.-

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

Conceptos que comprenden 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 a la persona trabajadora o por su carácter asistencial

Artículo 43.- Distribución/composición de la estructura económica.

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

- La suma de salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75 por ciento del total anual, de las tablas del convenio por cada nivel, grupo o categoría.
- Los complementos no salariales sumados, no podrán superar, en ningún caso, el ocho por ciento del total anual de las tablas del convenio para el Grupo 8.

Artículo 44.- Devengos 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 la tabla salarial, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 45.- Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentadamente 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 la persona trabajadora debidamente especificados, según las tablas salariales 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.

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.

La persona trabajadora, 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 por ciento de las cantidades devengadas.

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

Artículo 46.- Salario base.

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

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales del presente convenio.

Queda a salvo siempre, según la normativa vigente, la prioridad aplicativa de los Convenios de empresa, en relación con la cuantía del salario y los complementos salariales.

Artículo 47.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categoría, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 48.- Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora 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 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 49.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1º. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º. 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 aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º. 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.

4º. Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio tengan reconocido un incremento superior al aquí establecido, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 50.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento 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, portero/as, sereno/as 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 período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 51.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir la persona trabajadora 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 su no realización, siendo, por tanto, 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 52.- 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 especifica para cada uno de los grupos o niveles en las tablas obrantes en el anexo III, 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 53.- Vacaciones-complemento salarial

1º. Con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a las personas trabajadoras.

2º. 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.

3º. Las personas trabajadoras que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4°. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajadora 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 los efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 54.- Complemento de convenio.

El complemento denominado de convenio se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para grupo figura en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 55.- Horas extraordinarias.

1°. Es el complemento salarial que deberá percibir la persona trabajadora 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 serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: Una hora extra realizada equivaldría a una hora y media de descanso.

3°. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: una hora extra realizada equivaldría a una 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: una hora extra realizada equivaldría al 130 por ciento del valor de la hora ordinaria, calculada según la fórmula del Anexo II.

5°. La opción respecto de la compensación en descanso o en metálico corresponderá a la persona trabajadora, 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°. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

7°. El número de horas extraordinarias que realice cada persona trabajadora, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a dos al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 56.- Complemento personal de antigüedad.

En el primer Convenio General del sector se acordó la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

Artículo 57.- Complemento no salarial.

1°. Se entenderá como complemento no salarial las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por la persona trabajadora 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 la tabla salarial del presente convenio.

Artículo 58.- Dietas/medias dietas.

1. La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

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

5. No se devengará dieta o media dieta cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazada.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia 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.

6. El valor económico de las dietas serán las que figuran en el Anexo I del presente convenio

Artículo 59.- Disposiciones comunes.

Las condiciones retributivas y estructura económica que se contemplan en el presente capítulo del Convenio Provincial están adecuadas a lo previsto en el Convenio General.

Las retribuciones que venga percibiendo cada persona trabajadora afectada 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.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, exceden del mismo en cómputo anual.

Artículo 60.- Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por esta última, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que la persona trabajadora 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 61.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del presente convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, 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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41-4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41-4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período 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 las nuevas condiciones de trabajo aplicables a las personas trabajadoras de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias 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 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 62.- Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras 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 63.- Graduación de faltas.

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

Artículo 64.- 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 lo/as demás trabajadore/as, 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, en el lugar de trabajo.
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 lo/as compañero/as sin la debida autorización de la persona interesada.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 65.- 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 la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud tanto suya como de otras personas.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, 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 si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a lo/as 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 lo/as 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 la persona trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para otras personas.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período 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 66.- 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 las demás personas trabajadoras 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, destrozarse 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 art. 21.1 del E.T.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a lo/as superiores, otras personas trabajadoras o subordinado/as.
9. Causar accidentes graves a otras personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras.
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 lo/as superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para las demás personas trabajadoras.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o la trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o la 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 67.- 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 o a la trabajadora.

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

Artículo 68. Sanciones.

1º.- 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.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad de la persona que comete la falta.
- b) La categoría profesional de la persona trabajadora.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3º.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídas, aparte de las interesadas, las restantes personas miembro de la representación a que éstas pertenecieran, 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.

4º.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a lo/as Delegado/as Sindicales, si lo/as hubiere.

Artículo 69.- 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 70.- Expediente contradictorio.

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

a) Se iniciará con una orden escrita de la representación de la empresa con las designaciones de instructor/a y secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración a quien cometa la falta y a lo/as testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de empresa, Delegados de Personal o el resto de personas que componen estos órganos de representación. 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 la persona interesada. 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 éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegado/as de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por la persona infractora.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 71.- Condiciones Generales

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo X (artículos 70-74) del Convenio colectivo general del sector.

CAPÍTULO XI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 72.- Permisos y Licencias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencia con sueldo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III.

El día de inicio del disfrute de los permisos o licencias contemplados debe ser un día hábil.

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 se encuentren formalmente constituidas.

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 y otras excedencias.

1. La persona trabajadora 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 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta 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 la misma persona trabajadora, 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 la persona trabajadora para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambas personas progenitoras trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijo/as de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. La persona trabajadora 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, excepto lo dispuesto en el punto 2 para las excedencias del cuidado de hijos. 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.

Las personas trabajadoras 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, pareja de hecho, padres y madres, hijos e hijas o hermanos y hermanas 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 de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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 de la empresa, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

3. Las personas trabajadoras excedentes incluidas en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras.

Artículo 76. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

a) El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

c) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

d) En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

e) La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

f) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

g) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

h) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a) Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

b) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

d) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado no tendrá efectos económicos y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizada a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que la persona enferma cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente (se recomienda negociar las condiciones y supuestos para la acumulación de la reducción de jornada en jornada completa, conforme a lo indicado en el art. 37.6 del ET). En los supuestos de separación o divorcio, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para beneficiarse. (conforme a lo dispuesto en el art. 37.6 del ET)

c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo suceso causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria y dentro de los turnos de trabajo que se vengán realizando no pudiendo salvo pacto en contra entre la persona trabajadora y la empresa modificar el régimen de turnos. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A.- De la representación de lo/as trabajadore/as.

Artículo 77.- Comités de empresa y delegado/as de personal.

El comité de empresa y delegado/as 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 78.- Elecciones sindicales. Candidatos o candidatas.

Las personas trabajadoras que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres 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 79.- Crédito horario.

Los miembros del comité de empresa y delegado/as de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas.
- Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas
- Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas.
- Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas.
- Centros de 751 o más personas trabajadoras: 40 horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior se preavisará por la persona trabajadora afectada o el sindicato y 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 las personas miembros del comité de empresa o delegado/as de personal podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima 15 días naturales. De no observarse tal plazo, la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizará, 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 la representación legal de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

La representación legal de las personas trabajadoras y delegado/as sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI de este Convenio.

Artículo 80.- Derecho de reunión.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por lo/as delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo, o por número de personas trabajadoras no inferior al 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por lo/as delegado/as 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. Sólo 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 ésta 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 81.- Delegado/a sindical.

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

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado o una delegada sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley orgánica 11/85 de Libertad Sindical.

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

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

El delegado o delegada sindical deberá ser la persona trabajadora que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien 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 quien representa y de las personas afiliadas 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 prevención de riesgos laborales 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 las personas miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado/a y oído/a por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras de su centro de trabajo, y particularmente a las personas afiliadas a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado o delegada 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 personas trabajadoras.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: a los delegados o delegadas sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y en 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 las personas trabajadoras de ésta afiliadas a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras del centro.
- Los delegados o delegadas 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 78 de este convenio.

Artículo 82.- Cuota sindical.

En los centros de trabajo a solicitud formulada por escrito por cada una de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichas personas 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 períodos de un año.

La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 83- Excedencias sindicales.

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

Para acceder la persona trabajadora 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 haya sido elegida.

La persona trabajadora excedente forzosa 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 la persona trabajadora 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 84.- Dirección y control de trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad de la empresa o personas en quien ésta delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborables, 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 de la empresa, 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 del trabajo 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) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas a la persona trabajadora.
- 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 laborables.
- 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 la representación legal de las personas trabajadoras.

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 85.- Prestación del trabajo.

1. La persona trabajadora está obligada a realizar el trabajo convenido cumpliendo las órdenes e 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. La persona trabajadora 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, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de ella dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización de la empresa o de quiénes la 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, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite la empresa 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, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 86.- 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 de este convenio colectivo, siempre que la persona trabajadora alcance en dicho tiempo el rendimiento normal exigible a la misma.

Artículo 87.- 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 la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y ésta 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 88.- 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 89.- Trabajo 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, tarea, con prima 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 la persona trabajadora en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, ésta tendrá derecho a percibir el 50 por ciento del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25 por ciento durante los 30 días posteriores y el 10 por ciento 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 a la persona trabajadora el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa, e independientemente de la voluntad de la persona trabajadora, se pagará a las personas trabajadoras afectadas 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 la persona trabajadora haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 90.- 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 una persona operaria efectúa en una hora de actividad normal.
- d) Rendimiento óptimo.- Es la cantidad de trabajo que una persona operaria 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 una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- g) Trabajo libre.- Es aquel en el que la persona operaria 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 aquel en que la persona operaria 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 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 91.- 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 92.- 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 la representación de las personas trabajadoras, si los hubiera, con 15 días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el 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. La representación de las personas trabajadoras dispondrá de un plazo improrrogable de cinco días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

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

4. Antes de terminar el período de prueba, la representación de las personas trabajadoras, o éstas si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la dirección de la empresa.

5. En el plazo de 10 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 jurisdicción competente, prolongándose el período de prueba en tanto ésta 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 93.- Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de la representación de las personas trabajadoras, por alguno de los hechos siguientes:

1. Cuando se consigan repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por ciento de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por ciento 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 modernización, 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.

CAPITULO XIV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 94.- Formación Profesional

Las organizaciones firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de las personas trabajadoras en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE de 5 de julio), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo XIV (artículos 96-101) del Convenio Colectivo General del Sector.

CAPITULO XV

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 95. 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 esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Paritaria de este Convenio lo hubiera 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 la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 cuál 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 será 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.

CAPITULO XVI

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 96. Preámbulo.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada Empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, 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 supra-personales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de la Asociación Patronal y Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 de este convenio.

2ª Mediación.

3ª Arbitraje.

Artículo 97. Mediación.

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 gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión 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 Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

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

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 98. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta 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 máximo de 10 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 30 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.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 99. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Artículo 100. Compromiso de adhesión al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan sumarse a los establecido en el capítulo XVI del convenio general del sector, así como al "Acuerdo Interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA)", inicialmente suscrito en 1992 por UGT, CC OO, CIG y CEG, y revisado posteriormente, y cuya última modificación está publicada en el DOG de 12 de febrero de 2020.

CAPÍTULO XVII**PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL****Artículo 101.- Indemnizaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas 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 2021 a 2024: 50.000 euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecida 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 aquella 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 publicación del presente convenio colectivo.

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, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por ciento 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.

Si la persona trabajadora viniese percibiendo las pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente, percibirá la base de cotización íntegra, exceptuando la parte de horas extraordinarias.

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, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por ciento 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 mientras dure la hospitalización.
- 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:

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

Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadore/as de plantilla.

$\times 100 = \text{Absentismo}$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la comisión paritaria del presente convenio.

Caso de no existir representantes legales, dichos 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 por ciento.

Artículo 103- Premio por jubilación.

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

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán o la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

3. Habida cuenta de que en los distintos convenios colectivos de ámbito inferior o en otro tipo de acuerdos alcanzados en algún proceso de negociación colectiva pueden existir regulaciones de derechos preferentes para determinadas personas trabajadoras al acceso desde un contrato a tiempo parcial a un contrato a jornada completa, a la transformación de un contrato temporal en indefinido o a la contratación cuando exista vacante, habrán de respetarse dichos derechos preferentes y las reglas fijadas para la aplicación de los mismos en dichos acuerdos o convenios, en el momento en que haya de producirse alguna de dichas circunstancias como consecuencia de la decisión empresarial de la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación en los términos fijados en este artículo.

4. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial vinculados a objetivos de política de empleo expresados en este artículo, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en este artículo y cumplan los requisitos de las Disposiciones Legales.

CAPITULO XVIII**Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos.****Artículo 104.- Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XVIII del Convenio General del sector

Artículo 105.- Prendas de trabajo.

A todo el personal se le entregará un mínimo de dos prendas de trabajo al año, una en enero y la otra en julio, y se le renovarían tantas veces como fuese preciso si así lo estima la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con la representación empresarial. Su conservación y limpieza correrán a cargo de la persona trabajadora, quien deberá mantenerla en perfecto estado de conservación y uso.

Artículo 106.- Contenido del Convenio

Lo convenido por las partes en este convenio regula las relaciones entre empresa y personas trabajadoras en todas aquellas materias comprendidas en su contenido.

En todo aquello que no se halle previsto en este Convenio se aplicará el Convenio General del sector y demás disposiciones legales de carácter general.

Disposición final primera.-

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

El 06 de febrero de 2022, ambas partes acuerdan suscribir el acuerdo salarial del año 2021, basándose en las siguientes circunstancias: en primer lugar la patronal desea dejar patente el reconocimiento a las personas trabajadoras del sector en circunstancias tan excepcionales como las vividas durante la pandemia en 2020, acordándose un abono de un emolumento extraordinario del 0,5%; a ello es preciso añadir el incremento salarial debido al aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está en la horquilla de +1,5%, según la tabla de la Disposición final primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, prorrogándose durante 2021 todos los términos del VII Convenio. De esta forma, el incremento salarial acordado para 2021 es de +2% sobre las tablas de 2019 (y de 2020), con efectos desde el día de la firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOP y todo ello con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021, siendo pagaderos los atrasos al mes de su publicación en el BOP:

TABLA DE 2021 A CORUÑA							
	SALARIO		COMPLEMENTOS		PAGAS EXTRAS		
GRUPO	MES	DIA	CONVENIO	NO SAL	JULIO	NAVIDAD	TOTAL ANUAL
1	1.833,32		15,38	82,86	1.735,83	1.735,83	29.839,28
2	1.549,76		15,38	82,86	1.476,08	1.476,08	25.917,06
3	1.157,61		15,38	82,86	1.114,55	1.114,55	20.488,20
4	1.137,05		15,38	82,86	1.081,14	1.081,14	20.174,66
5	1.119,97		15,38	82,86	1.065,45	1.065,45	19.938,32
6		36,30	15,38	82,86	1.049,75	1.049,75	19.716,78
7		35,70	15,38	82,86	1.034,07	1.034,07	19.466,42
8		35,09	15,38	82,86	1.017,87	1.017,87	19.211,37

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: de un 1,5% en el año 2022, de un fijo de 1,25% en el año 2023 y de un fijo de un 1% en el año 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022 se acuerda un 0,5% sobre las tablas de año 2021, no consolidable.

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento de España según la siguiente tabla:

Consumo Anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable
De	Hasta	%
14.900.000	16.000.000	1,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%
	> 24.000.000	3,50%

TABLA DE 2022 A CORUÑA							
	SALARIO		COMPLEMENTOS		PAGAS EXTRAS		
GRUPO	MES	DIA	CONVENIO	NO SAL	JULIO	NAVIDAD	TOTAL ANUAL
1	1.892,90		15,88	85,55	1.792,24	1.792,24	30.771,89
2	1.600,13		15,88	85,55	1.524,05	1.524,05	26.722,19
3	1.195,23		15,88	85,55	1.150,77	1.150,77	21.116,90
4	1.174,00		15,88	85,55	1.116,28	1.116,28	20.793,17
5	1.156,37		15,88	85,55	1.100,08	1.100,08	20.549,15
6		37,48	15,88	85,55	1.083,87	1.083,87	20.320,41
7		36,86	15,88	85,55	1.067,68	1.067,68	20.061,91
8		36,23	15,88	85,55	1.050,95	1.050,95	19.798,57

TABLA DE 2022 A CORUÑA informativa para cálculo del 2023

GRUPO	SALARIO		COMPLEMENTOS		PAGAS EXTRAS		TOTAL ANUAL
	MES	DIA	CONVENIO	NO SAL	JULIO	NAVIDAD	
1	1.883,74		15,80	85,14	1.783,57	1.783,57	30.622,87
2	1.592,38		15,80	85,14	1.516,67	1.516,67	26.592,79
3	1.189,44		15,80	85,14	1.145,20	1.145,20	21.014,64
4	1.168,32		15,80	85,14	1.110,87	1.110,87	20.692,47
5	1.150,77		15,80	85,14	1.094,75	1.094,75	20.449,63
6		37,30	15,80	85,14	1.078,62	1.078,62	20.222,00
7		36,68	15,80	85,14	1.062,51	1.062,51	19.964,76
8		36,05	15,80	85,14	1.045,86	1.045,86	19.702,69

TABLA DE 2023 A CORUÑA provisional sin revisión

GRUPO	SALARIO		COMPLEMENTOS		PAGAS EXTRAS		TOTAL ANUAL
	MES	DIA	CONVENIO	NO SAL	JULIO	NAVIDAD	
1	1.907,28		16,00	86,20	1.805,86	1.805,86	31.005,66
2	1.612,28		16,00	86,20	1.535,63	1.535,63	26.925,20
3	1.204,31		16,00	86,20	1.159,52	1.159,52	21.277,32
4	1.182,92		16,00	86,20	1.124,76	1.124,76	20.951,13
5	1.165,15		16,00	86,20	1.108,43	1.108,43	20.705,25
6		37,76	16,00	86,20	1.092,10	1.092,10	20.474,78
7		37,14	16,00	86,20	1.075,79	1.075,79	20.214,32
8		36,51	16,00	86,20	1.058,93	1.058,93	19.948,98

Se incluyen las tablas resumen para los años 2022, 2023 y 2024:

Consumo Anual de cemento en Tn.		+ No Consolidable:	0,50%	AÑO 2022
De	Hasta	Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
		%	%	%
14.900.000	16.000.000	1,25%	1,50%	2,75%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,50%	3,00%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,50%	3,25%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,50%	3,50%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,50%	3,75%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,50%	4,00%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,50%	4,25%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,50%	4,50%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,50%	4,75%
	> 24.000.000	3,50%	1,50%	5,00%
				AÑO 2023
Consumo Anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%
	> 24.000.000	3,50%	1,25%	4,75%
				AÑO 2024
Consumo Anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,00%	2,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%
	> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%

ANEXO I**TABLA DE VALORES PARA LA DIETA Y MEDIA DIETA.**

* Dieta con pernocta: 38 Euros

* Media dieta: 15 euros

Si excepcionalmente los importes fijados para la dieta y media dieta no alcanzaran a cubrir las atenciones para las que están previstas, las empresas se avienen a abonar a la persona trabajadora la diferencia, siempre que se aporten los justificantes correspondientes.

ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el punto 4 del artículo 55 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$SB+AC+PI+CC+CP+CCC+GE+V$

_____ = Valor hora ordinaria

Horas anuales de trabajo efectivo

Siendo:

SB: salario base

AC: antigüedad consolidada

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

Tabla de valor de la hora extraordinaria: 130% hora ordinaria.

ANEXO III**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	CINCO días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Matrimonio de la persona trabajadora. o de registro de parejas de hecho	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo/a	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajador/a.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Por causa de fuerza mayor, cando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Cuatro días al año, según artículo 37.9 Estatuto de los Trabajadores	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	Documento en que se acredite el hecho

2023/8103