



RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Tarragona, per als anys 2021 – 2024 (codi de conveni núm. 43000185011993).

Fets

Únic. En data 26 de novembre de 2024, el senyora Ariadna Pagès López va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Tarragona, subscrit en data 20 de novembre de 2024 per les parts negociadores: UGT i USOC per la part treballadora i pel Gremi de Prefabricats i Derivats del Ciment de Catalunya per la part empresarial.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Tarragona, per als anys 2021-2024, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, de 10 de gener de 2025

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original firmado por las partes

Convenio colectivo provincial de derivados del cemento de Tarragona para los años 2021-2024

Capítulo. Preliminar
Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte UGT-FICA de Construcció i Serveis y USOC, como representación laboral, y de otra parte Gremi de Prefabricats i Derivats del Ciment de Catalunya, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimados 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:

1. Convenio Colectivo General: Este VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al VII Convenio General. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.

2. Convenios Colectivos Provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma (en lo sucesivo Convenios de ámbito inferior):

Son aquellos Convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen en el artículo 3.

3. Convenios de empresa:

Son aquellos Convenios suscritos entre la empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito conforme a lo establecido en el artículo 3.

En su renovación periódica aplicarán, en cada provincia o comunidad autónoma, los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Artículo 2. Atribución de competencias según los ámbitos de negociación

Se reservan al Convenio General las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades
- Períodos de prueba
- Clasificación Profesional y Grupos Profesionales
- Movilidad geográfica
- Régimen disciplinario
- Seguridad y Salud Laboral

Asimismo y asumiendo las previsiones contenidas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias no contempladas en el primer párrafo de este artículo, las partes firmantes del mismo acuerdan reservar al Convenio General las siguientes materias:

- 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
- Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 3. Acuerdo sobre negociación colectiva en ámbitos inferiores

Se acuerda reservar para la negociación colectiva en Convenios Provinciales o Autonómicos, en su caso, las materias siguientes:

- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos.

- Tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del Convenio General.
- Calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el Convenio General.
- Comisión Paritaria del Convenio correspondiente.

Se acuerda reservar para la negociación colectiva en el ámbito de empresa las materias siguientes:

- Adaptación del calendario anual.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones, todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el Convenio General.
- Clasificación profesional, en su adaptación a la empresa.
- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los Convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral familiar y personal.
- Abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

Y todo ello otorgando, en caso de concurrencia, prioridad aplicativa a los Convenios de empresa.

Artículo 4. Vigencia de los convenios de ámbito inferior

Los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo General, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, y adecuarán su articulado y condiciones a las pactadas en sus correspondientes renovaciones, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en este Convenio.

Artículo 5. 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 a éste.

Artículo 6. 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 Convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior 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 2º.
2. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito (General y de Ámbito Inferior) respecto de las materias no previstas en el artículo 2º del Convenio General, y que contradigan las desarrolladas en éste, se resolverá mediante la aplicación de los criterios que las organizaciones firmantes del Convenio General fijen con sus respectivas representaciones en los convenios de ámbito inferior, siempre que dichas representaciones ostenten el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Y ello, con independencia del carácter de derecho necesario que le viene atribuido al párrafo 2º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 7. 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 obligará a todas las asociaciones,

entidades, empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

Artículo 8. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a toda la provincia de Tarragona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito funcional

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

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

Artículo 10. Ámbito personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de empresas y personas trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 9. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 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, excepto en las cláusulas que se haga mención especial, incluido lo económico el día uno de enero del dos mil veintiuno, aún en el supuesto de que su publicación en el BOPT tenga lugar en fecha posterior.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la Clasificación Profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo V.

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.

Cada año se reunirá la Comisión Paritaria para la revisión de las tablas salariales, así como otras materias relacionadas con el Convenio.

Así mismo, la Comisión Paritaria del Convenio elaborará de forma anual, antes del inicio del año natural, el calendario laboral del sector. Dicho calendario será orientativo y de recomendada aplicación para las empresas del sector.

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 Denuncia y prórroga

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

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

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 treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el anterior Convenio Provincial.

Capítulo III. Comisión paritaria

Artículo 15 Comisión Paritaria de Interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio, con sede y correo electrónico a efectos de notificaciones en:

Gremi de Prefabricats i Derivats del Ciment: Rambla de Catalunya, 127, 3º 1ª, 08008 (Barcelona), secretaria@gremiprefabricats.cat

UGT: Rambla del Raval 29-35, 08001 (Barcelona), sconstruccio@ugtifica.cat

USOC: Travessera de Gràcia, 276, 08025 (Barcelona), usoc@usoc.cat.

Dicha comisión estará presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, 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 un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión, a excepción del supuesto previsto en el artículo 16.1.e). 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 intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el Capítulo XVI del Convenio.

Artículo 16. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a. Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y

conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el Capítulo XVI del Convenio, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores).

- c. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d. Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e. Adaptación del Convenio durante su vigencia.
- f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

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

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

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince 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 veinte 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 de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 17. Forma del contrato

La admisión de las personas trabajadoras en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrada la persona trabajadora, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

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

Artículo 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: quince días

Artículo 19. Período de prueba. Desarrollo

1. 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 durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19 bis. Preaviso de cese en baja voluntaria

La persona trabajadora que desee cesar en la empresa, cualquiera que sea la causa, deberá preavisar con quince días de antelación. El incumplimiento de este requisito, llevará aparejado el descuento en la liquidación de los días que falten hasta los quince, liquidados a salario base. Este preaviso deberá realizarse necesariamente por escrito.

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 persona trabajadora fija 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

1. 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.

2. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.
3. 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:

Este Convenio Provincial, deberá fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual. Serán las asignadas en el anexo 1, grupos 7 y 8 del cuadro de remuneraciones económicas de este Convenio, entendiéndose que estas cantidades suponen el 100% de la prestación. En el caso de cese en la empresa se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.^a del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato 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 especiales 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) Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual serán los fijados en el anexo 1 grupos 7 y 8 de este Convenio, entendiéndose que estas cantidades suponen el 100% de la prestación, en cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.
- c) En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridos en el que constará la duración de la misma.
- d) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.^a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Contrato de trabajo 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. La empresa 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 este Convenio la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de los salarios de Convenio 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, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas 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 una persona trabajadora de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. 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 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:

Técnicos

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, lleva aparejada estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados

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

Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras

operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

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 una de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

III. Autonomía

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

IV. Complejidad

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

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad

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

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

VI. Mando

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

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

- Grupo 0. Definición

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

incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Director/a técnico/a

Titulados superiores

Empleados

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 todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

- Grupo 2. Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación

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

Puestos de trabajo:

Técnicos: Titulados medios

Empleados

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

Formación

Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos
 Técnico departamento
 Técnico control calidad
 Técnico prevención RR.LL.
 Delineante 1.^a
 Empleados
 Oficial/a. 1.^a administrativo
 Técnico comercial
 Comercial hormigón
 Comercial/viajante
 Operarios
 Jefe/a. y encargado 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.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

- Grupo 4. Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o

manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Delineante 2.^a

Analista laboratorio

Empleados

Oficial/a. 2.^a administrativo

Operarios Oficial 1.^a oficio

Conductor/a vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador 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 varias personas trabajadoras 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 ayudadas 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:
Empleados:
Auxiliar administrativo
Dependiente/a
Conserje
Operarios
Oficial/a 2.ª 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 profesional (operario/a.) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador/a. de puente grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.
- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

- Grupo 6. Definición

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

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo
Técnicos
Auxiliar laboratorio
Empleados

Vigilante
Operarios
Oficial/a. 3.^a 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 los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

- Grupo 7. Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo:

Técnicos
Laborante de hormigones
Empleados
Portero/a
Operarios
Peón/a especialista
Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

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

- Grupo 8. Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Operarios

Peón/a

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.

A efectos orientativos, en el Anexo 3, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

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 movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que, no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza 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.

Artículo 28. Movilidad funcional descendente

La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras si los hubiere, no pudiendo la persona 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 esta 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.

Artículo 29. 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 período de 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 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 seis meses.

Artículo 30. Movilidad geográfica

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

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 31. Desplazamientos

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

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

Las empresas designarán libremente a las personas trabajadoras s 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 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 desplazadas:

- 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 quince días

B = De dieciséis a treinta días
C = De treinta y uno a noventa 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 quince 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 40.6 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 desplazadas fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 % del valor de la dieta fijada en este Convenio y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; 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 32. 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 a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

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

Artículo 33. 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 requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus 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 treinta días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20% 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 traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las 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 4.

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 veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce 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 concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual 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 34. 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 esta voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este Capítulo.

Artículo 35. Supuestos especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectadas 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 36. Otros supuestos de traslados

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

- a) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente Convenio será de 1.736 horas.
- b) Las empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan unas jornadas inferiores a las de referencia, las 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) En las empresas afectadas por este Convenio podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.
- e) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A de este artículo, así como en descanso semanal, se fijará en este Convenio mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.
- f) En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en este Convenio Colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- g) 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.
- h) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de este Convenio Provincial o de la propia empresa o centro de trabajo.
- i) 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) número 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 Estatuto de los Trabajadores 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 38. Distribución de la jornada

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del presente Convenio, 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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta 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 1 del presente Convenio Colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del 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 semestrales.

Artículo 39. Prolongación de la jornada

El trabajo de los operarios 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 le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su

compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. 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 37, 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 38.

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 42. 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 la representación 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% 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 veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 43. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo general sobre planificación anual de las vacaciones.

Las empresas y la representación 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 quince 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.

Dentro de ambos periodos, la persona trabajadora fijará el disfrute de sus vacaciones de común acuerdo con la empresa. 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 texto Refundido de la Ley 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 han originado.

Capítulo VIII. Estructura salarial

Artículo 44. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el anexo I se fijan las remuneraciones económicas mínimas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a las personas trabajadoras afectadas por los contratos de puesta a disposición. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal y en ausencia de acuerdo el equivalente al I.P.C. real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización. En este Convenio se establece para cada categoría o nivel la cuantificación total de las remuneraciones anuales y adaptará sus tablas salariales a la Clasificación Profesional desarrollada en el capítulo V del Convenio. La adaptación se realizará siguiendo exactamente la transformación de niveles a grupos prevista en el anexo I.B. (Cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales).

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 45. Distribución/composición de la estructura económica

Las retribuciones establecidas en este Convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas por cada grupo profesional.
- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 44 no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas para el grupo 8.
- Cuando así procediera el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 46. Devengo de salario

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

Artículo 47. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados, según el anexo II 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 la representación legal de las personas trabajadoras. 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% 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 48. 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 periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 49. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en este Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 50. 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 puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

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

Artículo 51. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

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

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

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

Artículo 52. Complemento de nocturnidad

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

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 53. 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 54. Gratificaciones extraordinarias

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

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

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre

- La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas de este Convenio, 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 55. Vacaciones

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

2. El complemento salarial a percibir por vacaciones se abonará, según se trabaje o no en régimen de incentivo, de acuerdo con los importes que se reflejan en las tablas del Convenio para cada uno de los regímenes de trabajo, se abonará proporcionalmente al período de tiempo trabajando en cada uno de los sistemas.

3. Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a 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 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 56. Complemento del Convenio

El complemento denominado del Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas.

Artículo 57. 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% del valor de la hora ordinaria.

5. La opción respecto de la compensación en descansos 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. 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, veinte al mes y ochenta al año.

Artículo 58. Complemento personal de antigüedad

1. Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos en este Convenio y solo a efectos de carácter informativo figurará en tabla anexa el importe anual en euros, por grupos, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 59. Complemento no salarial

1. Se entenderán como complementos no salariales 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.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venía fijado en el Convenio anterior.

Artículo 60. Dietas/medias dietas

1. La dieta es un concepto de devengo extra salarial, 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 de 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 km 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 importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el anexo XI de este Convenio.

Artículo 61. Disposiciones comunes

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Convenio General.

Artículo 62. Absorción y compensación

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en este Convenio siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a las

personas trabajadoras sean superiores a las fijadas en éste, en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo IV, 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 63. Condiciones y procedimiento para la no aplicación de lo establecido en los Convenios de ámbito inferior al del Convenio general

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimada 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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y la 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 periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud 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. Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en el presente Convenio, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

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 64. Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 65. 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 66. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta 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 las demás personas trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de las personas trabajadoras en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 67. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta 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 trabajadoras.
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 los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que 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 68 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, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, otras personas trabajadoras o subordinados.
9. Causar accidentes graves a otras personas trabajadoras por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien 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 los 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 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 69. 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 a la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 70. Sanciones

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

A) Faltas leves:

b) Amonestación verbal

c) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

b) Despido

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. 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 oídos, aparte de las interesadas, los restantes miembros de la representación a que estas 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.

4. 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 los Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

Artículo 71. 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 72. Expediente contradictorio

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración a quien cometa la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o el resto de ellos. 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 Delegados/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, salud y medioambiente en el trabajo

Artículo 73. Condiciones generales

1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de la formación a las mismas y de sus representantes.

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

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

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.

El Convenio colectivo general constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO. Construcción y Servicios y UGT-FICA) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP y ANDECE) firmantes del Convenio general.

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

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.
- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

- Planes de formación específica para las personas trabajadoras.
- Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
- Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar las personas asesoras que estimen necesarias.

3. Organización preventiva.

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

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

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

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

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

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

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

4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

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

La persona trabajadora estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud

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

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad.

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

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

4. Los informes previos de la representación de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o del resto de la plantilla.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes

del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio, del que se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

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

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

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

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten.

7. Formación

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

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

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

Y la formación específica por oficios a todas las personas trabajadoras cuya duración será de tres horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

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

Artículo 74. Delegados/as de Prevención

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

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

Los Delegados/as de Prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

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

Artículo 75. Comité de Seguridad y Salud

En los centros de trabajo donde existan más de treinta personas trabajadoras y menos de cincuenta se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos Delegados/as de Prevención, nombrados entre los Delegados/as del Personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que la representación de las personas trabajadoras consideren oportunas.

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

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

Artículo 76. Situaciones especiales de riesgo

76.1. Protección de la maternidad y lactancia.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada de acuerdo con la programación funcional del centro.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, allí donde exista, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En estos casos, la empresa complementará el subsidio hasta alcanzar el cien por cien del base regulador.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o al lactante. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Las trabajadoras deberán comunicar lo antes posible su conocimiento sobre el estado de embarazo, para que el servicio de prevención valore los posibles riesgos y las medidas a tomar.

76.2. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los

servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios. La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. 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. Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

e) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El período de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo no computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como prestación por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menores pacientes de cáncer u otra enfermedad grave. La extinción de la relación laboral de la trabajadora permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada (conforme a lo dispuesto en el artículo 165.5 de la LGSS).

f) Considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad (conforme a lo dispuesto en el artículo 21.4 de la LO 1/2004).

g) El reconocimiento de la nulidad del despido por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (conforme a lo dispuesto en el artículo 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores).

h) La sustitución por otra persona trabajadora mediante suscripción de un contrato de sustitución en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo u ocupación de otro puesto de trabajo con una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora afectada, o durante seis meses, en los supuestos de ocupación de otro puesto de trabajo (conforme a lo dispuesto en el artículo 21.3 de la LO 1/2004).

Artículo 77. Derecho a expediente contradictorio

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado/a de Prevención en su caso.

Capítulo XI. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 78 Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo 4, cuadro de permisos y licencias. El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en este Convenio, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para las personas trabajadoras que la regulación desarrollada en este Convenio, se respetarán en sus propios términos. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de permisos y licencias en este Convenio se adaptará, necesariamente, a lo previsto en el Convenio general sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se encuentren formalmente constituidas, acorde a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 79. 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 80. Excedencia voluntaria y otras excedencias

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que 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 cuatro 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 cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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 darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambas personas progenitoras trabajen en una misma empresa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

3. La persona trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante el primer año de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan solo 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. De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona forme parte de una familia numerosa, la reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial.

Artículo 81. Excedencia especial

Las personas trabajadoras tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis 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 quince 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 82. Suspensión de 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 periodos 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 periodos, 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 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 periodos 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 periodos, 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 del trabajador 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.

1. 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 este 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. En los supuestos de separación o divorcio, nulidad, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, 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 artículo 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 sujeto 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 las personas trabajadoras

Artículo 83. Comités de empresa y delegados/as de personal

El Comité de Empresa y Delegados/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 85.

Artículo 84. Elecciones sindicales. Candidatos

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

Artículo 85 Crédito horario

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

- Centros de hasta 100 personas trabajadoras: quince horas.
- Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: veinte horas.
- Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: treinta horas.
- Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
- Centros de 751 o más personas trabajadoras: cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por la persona trabajadora afectada o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con cuarenta y ocho horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/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 de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de Convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio. El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de la representación de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

La representación de las personas trabajadoras y Delegados/as Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 86. Derecho de reunión

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados/as de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo o por número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados/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 cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B

De los sindicatos

Artículo 87. Delegado/a sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado/a sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado/a sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado/a, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

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/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

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

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras de su centro de trabajo, y particularmente a las personas afiliadas a su sindicato que trabajen en dicho centro.
- El delegado/a 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/as Sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con las personas trabajadoras de ésta afiliadas a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras del centro.

- Los Delegados/as 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 85 de este Convenio.
- Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente Convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

Artículo 88. 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 trabajadoras 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 89. 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, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

Capítulo XIII. Ordenación y organización del trabajo

Artículo 90. Dirección y control del trabajo

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

En consecuencia, tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente

Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades 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 laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a 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 91. Prestación del trabajo

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

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, 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 92. Trabajo «a tiempo o jornada»

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

Artículo 93. 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 esta 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 94. 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 95. Trabajo a prima o incentivo

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

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, 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 técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50 % del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros treinta días, el 25 % durante los treinta días posteriores y el 10 % durante los treinta días siguientes, cesando, a partir de éste 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 96. Organización científica del trabajo

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

- a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».
- b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

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

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

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

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

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

Artículo 97. 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 98 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 la hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria. La representación de las personas trabajadoras dispondrá de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos quince días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

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 estas si no la hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la empresa.

5. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto

anterior. La empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, 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 éstas últimas.

Artículo 99 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 consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.
2. Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.
3. Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por 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.

Capítulo XIV. 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.

Artículo 100. Ámbito material

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

Artículo 101. Iniciativas a la formación

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y personas trabajadoras del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 3 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

Artículo 102. Modalidades de formación y permisos individuales de formación

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de las personas trabajadoras, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de las personas trabajadoras afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, o norma que lo sustituya.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 29, del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya, el que la empresa autoriza a una persona trabajadora para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y

personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido a la persona trabajadora para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

- Personas trabajadoras asalariadas que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.
- La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.
- La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales de la persona trabajadora como a su formación personal.
- Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.
- En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

Artículo 103. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Según lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 694/2017 y en tanto no se constituyan las estructuras paritarias sectoriales previstas en el citado artículo, la comisión Paritaria Sectorial de Formación prevista en el Convenio colectivo general mantendrá sus actuales funciones y composición.

A) Constitución: La Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones Sindicales y seis de la representación empresarial firmantes de este Convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron
- b) Por renuncia o decisión personal En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2. Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

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

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación

- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador. El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

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

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

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

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

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

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

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

- a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a las personas trabajadoras.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos
- f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.
- g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el sector.

Artículo 104. De los tiempos empleados en formación continua

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

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de una persona trabajadora a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de

producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

e) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 105. De los recursos para la formación

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

Capítulo XV. Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 106. Procedimiento

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

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

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

B) Excepcionalmente, las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2. La duración de esta suspensión no podrá superar los dos meses en un período de un año para cada persona trabajadora.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese

el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8. La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

Capítulo XVI. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 107. Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntario 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 personas trabajadoras, 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 comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos.

2. A los efectos del presente Título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, aun siendo promovidos por una persona trabajadora individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras .

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

1. 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.

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 108. Mediación

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona mediadora 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 a la persona mediadora, y señalando la cuestión o cuestiones 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 a la persona mediadora, 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 la persona mediadora 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 plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 109. Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que ésta 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:

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

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente. La designación del árbitro/a o árbitros/as será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta 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 110. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento 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 aquéllos 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 111. Compromiso de adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por el Fomento del Trabajo Nacional, PIMEC, y los Sindicatos CCOO y UGT, el día 24 de julio de 2018 y publicado en el DOGC el 5 de noviembre de 2018, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, y su Reglamento de Funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

Capítulo XVII. Prestaciones complementarias a las de seguridad social

Artículo 112. 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 treinta días de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Artículo 113. Complementos por incapacidad temporal

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

De acuerdo con el Convenio General, 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 % 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.

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 doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media doce 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% 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:

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras para su control.

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%.

Los Convenios que tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en el Convenio General:

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

1. Las empresas abonarán hasta el 75 % complementando en un 15 % a su cargo el 60 % que prevé la Legislación vigente.

2. Durante los periodos en que las personas trabajadoras en situación de I.T. derivada de enfermedad común, permanezcan hospitalizadas, las empresas complementaran a su cargo la indemnización económica que acrediten de la seguridad social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 25 % de la base reguladora de la prestación de I.T. (es decir; el 100 % de la base de cotización). Dicho complemento lo abonarán las empresas durante los días de hospitalización en régimen de internamiento y durante un periodo de convalecencia de 10 días como máximo, si hubiere intervención quirúrgica. En los casos en que la persona trabajadora tenga que ser escayolada, las empresas abonarán el 100 % de la Base de Cotización durante los días que lleve la escayola. Las personas trabajadoras / as deberán acreditar ante las empresas los periodos en que hayan permanecido internadas, mediante certificación expedida por la Institución Hospitalaria correspondiente.

3. Los casos de visita médica, y previa justificación, las empresas abonarán el tiempo invertido en dicha visita médica, a razón de salario base, plus Convenio y la antigüedad consolidada.

Artículo 114. 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 la persona empleada cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para ésta 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 una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos: a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el Convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos un nuevo trabajador o trabajadora; las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

Capítulo XVIII. Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 115 Igualdad de oportunidades y planes de igualdad Igualdad de oportunidades:

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo

Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, RD Ley 6/2019 y RD 901/2020 y 902/2020, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, siguiendo la normativa aplicable respecto a planes de igualdad RD 901/2020 y 902/2020.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

El plan de igualdad podrá incorporar entre otras, medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje y comunicación no sexista.

La vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años y será revisado o modificado durante el periodo de vigencia según se estipula en el artículo 9 del RD 901/2020.

Plazo para llevar a cabo la negociación. Las empresas del sector deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de tres meses desde la publicación de este Convenio colectivo.

Finalizada la negociación se tendrá la obligación de registrar el plan según la hoja estadística del Plan de Igualdad recogida en el anexo 2.V. del RD 901/2020.

Las materias a tratar en la negociación del plan, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar un aumento de estas, serán como mínimos las estipuladas en el artículo 7 del RD 901/2020 que regula el contenido del diagnóstico y que pasamos a desarrollar más adelante.

Comisión negociadora de un Plan de igualdad.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento que alcanzan la plantilla que marca la obligatoriedad.

La comisión negociadora se constituirá con la participación paritaria de representación de la empresa y de las personas trabajadoras según el artículo 5 del RD 901/2020.

Podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres y su composición será equilibrada entre mujeres y hombres.

La comisión negociadora se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y tendrá las siguientes competencias, según el artículo 6 del RD 901/2020:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como las medidas del Plan de igualdad.
- b) Elaboración del Informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, medios materiales y humanos, personas u órganos responsables, cronograma.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.
- f) Otras funciones atribuidas por la normativa, como la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos. De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación de las personas trabajadoras, pudiendo esta solicitar información adicional si así lo estiman adecuado. Formará parte de un plan de igualdad, un informe sobre este análisis y sus principales conclusiones.

El diagnóstico debe contener, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de

pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de las trabajadoras con relación al de los trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

e) bis) Asegurar que la utilización de medidas de conciliación no es un impedimento para la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de formación, promoción y retribución

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres, y para el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad donde se encuentren infrarrepresentadas.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

h) Revisar los criterios que determinan la clasificación profesional, de forma que se incluya la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.

h) bis) Revisar los complementos que componen el salario con perspectiva de género para verificar que no están encerrando una discriminación ni directa ni indirecta sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles deficiencias detectadas en la valoración de puestos o en los complementos que provocan las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

ii) Incluir los recursos materiales, humanos y económicos necesarios para la implantación de los planes de igualdad (establecer un porcentaje sobre la masa salarial para las políticas de igualdad).

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres y una mayor corresponsabilidad en la utilización de las medidas de conciliación mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

j) bis) Establecer una mejora de los permisos retribuidos para el acompañamiento al médico para el cuidado del menor o familiar dependiente de 1.º grado. Mejoras en los permisos retribuidos para acudir a tutorías de los menores.

k) Establecer la evaluación de puestos con perspectiva de género para incluir medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras y eliminar posibles barreras a su acceso a cualquier puesto de trabajo en especial se realizarán protocolo de actuación en los casos de embarazo y lactancia , así como acciones de prevención contra los posibles casos de acoso , sexual y por razón de sexo.

En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 109 del presente Convenio colectivo.

Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

El diagnóstico de situación será consensuado dentro de la comisión negociadora del plan de igualdad (ajustar texto al RD 901/2020 tanto en el contenido del diagnóstico como de los planes de igualdad).

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes lo órganos de mediación y

arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Registro obligatorio de los Planes de Igualdad:

La inscripción de los Planes de Igualdad será obligatoria. Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de dichos planes.

La solicitud de inscripción de los planes de igualdad deberá ir acompañada del modelo de hoja estadística establecido en el RD 713/2010, de 28 de mayo.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre las personas firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo del Convenio colectivo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Revisar con perspectiva de género los criterios aplicados en la valoración de puestos del trabajo del presente Convenio, así como la clasificación profesional resultante al objeto de emitir un informe de conclusiones obtenidas de dicho análisis en aplicación del RD 902/2020 sobre trabajos de igual valor.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por sexo.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de las Mujeres un posible Convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 116. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar

cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas

De conformidad con el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (C190) se entiende como “violencia y acoso” en el mundo del trabajo al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

a) Acoso moral (mobbing):

El acoso moral es una tipología de acoso que se muestra mediante conductas abusivas o de violencia psicológica sobre una persona en el ámbito laboral, manifestadas a través de comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo o género

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (C190) se define así la situación

en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de la representación de las personas trabajadoras.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción:

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la situación, manteniéndolas en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo:

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de veinte días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representación de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de diez días las medidas

correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma) En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición final primera

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

A 15 de diciembre de 2021, el Convenio general acuerda 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 solo para aquellas provincias que hayan actualizado las tablas salariales 2020), con efectos desde el día de la firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOE y todo ello con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021, siendo pagaderos los atrasos en el primer trimestre de 2022:

Tabla de salarios mínimos sectoriales

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2019 y 2020	Tabla salarial 2021
XII	8 (*)	17.897,79	18.255,75
XI	7	18.166,25	18.529,58
X	6	18.438,75	18.807,52
IX	5	18.715,32	19.089,63
VIII	4	18.996,06	19.375,98
VII	3	19.603,94	19.996,02
VI			
V	2	21.015,41	21.435,72
IV			
III			
II	1	21.561,80	21.993,04

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: de un 1,50% en 2022, de un 1,25% en 2023 y de un 1% en 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022 se acuerda un porcentaje de un 0,5% sobre tablas 2021 no consolidable. A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en 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%

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

Año 2022

+ No consolidable: 0,50%

Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
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%

Nota aclaratoria Tablas año 2022:

Conocido el nivel de consumo de cemento en España en 2022, el incremento salarial variable a aplicar es del +1,25%, que se añadirá al incremento salarial fijo del +1,50%, totalizando un incremento salarial del +2,75% sobre tablas de 2021; unido a ello está el incremento del +0,50% sobre tablas 2021, no consolidable en tablas 2022.

Tabla de salarios mínimos sectoriales

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2022	Incremento salarial adicional 2022 no consolidable
		Euros	Euros
XII	8 (*)	18.757,78	91,28
XI	7	19.039,14	92,65
X	6	19.324,73	94,04
IX	5	19.614,59	95,45
VIII	4	19.908,82	96,88
VII			
VI	3	20.545,91	99,98
V			
IV	2	22.025,20	107,18
III			
II	1	22.597,85	109,97

Cláusula de revisión salarial:

Debido a la incertidumbre económica actual, una vez contrastada la posible desviación entre el poder de compra de los salarios y los incrementos contemplados durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2025 se procederá a actualizar las tablas salariales con un incremento adicional del 1% tomando como referencia el cuadro de incrementos del año 2024.

Cláusula adicional 1

Las partes firmantes del presente Convenio, coinciden en que durante la vigencia del presente Convenio se establezcan las conversaciones pertinentes en esta mesa negociadora, para valorar y trasladar al resto de las mesas negociadoras del sector de Prefabricados y Derivados del Cemento de Catalunya, la necesidad y, en su caso, la conveniencia de establecer bases para negociar el futuro Convenio de Prefabricados y Derivados del Cemento de Catalunya.

Cláusula adicional 2

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a «trabajador» o cualquier palabra que identifique sexo, se entenderán realizadas a las personas, sean hombre o mujer.

Disposición transitoria

Las empresas deberán proceder a la regularización de los posibles atrasos en el plazo máximo del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOPT.

Anexo 1

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VII, artículo 38.4 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:

$$\frac{SB+AC+PL+CC+CP+CCC+GE+V}{\text{Horas anuales de Trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB: Salario base

AC: Antigüedad consolidada, en su caso

PI: Posibles pluses individuales o complementos personales

CC: Complemento de Convenio

CP: Complementos de puestos de trabajo

CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo

GE: Gratificaciones extraordinarias

V: Importe de las vacaciones anuales

Anexo 2

De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio, el modelo de Recibo de salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII de este Convenio y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan a la persona trabajadora conocer exactamente el contenido de los mismos.

Anexo 3

Clasificación profesional. Tabla orientativa

Núm.	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal directivo	0	-	Director/a general, director/a división y director/a gerente	-
II	Personal titulado superior	1	Director/a técnico/a y titulados superiores	Director/a administración, director/a financiero/a, director/a comercial, director/a de marketing, director/a RRHH i director/a producción	-
III, IX y V	Personal titulado medio, jefe/a administrativo 1a, jefe/a sección organización 1a, jefe/a personal, ayudante de obra, encargado/a general de fábrica, encargado/a general, jefe/a administrativo 2a,	2	Titulados medios	Jefe/a administración, jefe/a ventas, jefe/a compras, jefe/a personal, jefe/a producción, jefe/a fabrica, encargado/a general	-

	delineante superior, encargado/a general de obra, jefe/a sección organización científica del trabajo 2a y jefe/a de compras				
VI y VII	Oficial administrativo/a 1a, delineante 1ª, jefe o encargado de taller, encargado de sección de laboratorio, escultor de piedra y mármol, practico de topografía 1a, técnico/a de organización 1a, delineante 2a, técnico/a organización 2a, practico de topografía 2a, analista 1a, viajante, capataz y especialista de oficio	3	Técnico/a departamento, técnico/a control calidad, técnico/a prevención RRLR y delineante 1a	Oficial 1a administrativo/a, técnico/a comercial, comercial hormigón y comercial/viajante	Jefe/a y encargado/a sección, jefe/a taller y jefe/a planta hormigón
VIII	Oficial administrativo/a 2a, Corredor/a de plaza, oficial 1a de oficio, inspector/a de control, señalizador y servicios, analista 2a	4	Delineante 2a y analista laboratorio	Oficial 2a administrativo/a	Oficial 1a oficio, conductor/a vehículos mayor de 7.500 kg, dosificador planta hormigones, conductor/a camión hormigonera, gruista torre, operador/a grúa móvil, carretillero mayor de 15.000 kg. y gruista de piezas especiales
IX	Auxiliar administrativo/a, ayudante topográfico, auxiliar organización, vendedor/a, conserje, oficial de 2a oficio	5	-	Auxiliar administrativo/a, dependiente y conserje	Oficial 2a oficio, maquinista, conductor/a camión hasta 7.500 kg, mezclador de hormigones, carretillero, operador/a puente grúa, conductor/a de palas palista de hormigón
X	Auxiliar de laboratorio, vigilante, almacenero/a, enfermero/a, cobrador/a, guarda jurado, ayudantes de oficio y especialistas de 1a	6	Auxiliar laboratorio	Vigilante	Oficial 3a oficio, especialista, conductor/a furgoneta hasta 3.500 kg, moldeador manual y

					operario/a de máquina sencilla
XI	Especialistas de 2a y peón especializado	7	Laborante de hormigones	Portero/a	Peón especialista y ayudante de máquinas
XII y XIII	Peón ordinario, limpiador/a, botones y pinches	8	-	-	Peón y personal de limpieza

Anexo 4
Cuadro de permisos y licencias

		Conceptos a devengar							Justificantes
Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Salario base	Pagas extras	Comp. Antig	Incent (1)	Comp. Conven.	Comp. Trab	Comp. No sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Cinco días.	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
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Cinco días.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio o registro de pareja	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o

hecho del trabajador										certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	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	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (art. 40 ET)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	-
Matrimonio de hijo	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

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

En cualquier caso, se deberá dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Anexo 5

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

1. El procedimiento de refundición será el siguiente:

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

2 El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de este Convenio.

Anexo 6

Cuadro remuneraciones económicas mínimas sectoriales

Tabla salarial para 2024

Por grupos profesionales

Nivel	grupo	Tabla salarial	Tabla salarial
-------	-------	----------------	----------------

		2023	2024
XII(*)	8(*)	18.992,25	19.182,17
XI	7	19.277,13	19.469,90
X	6	19.566,29	19.761,95
IX	5	19.859,77	20.058,37
VIII	4	20.157,68	20.359,26
VII	3	20.802,73	21.010,76
VI		20.802,73	21.010,76
V	2	22.300,52	22.523,52
IV	2	22.300,52	22.523,52
III	2	22.300,52	22.523,52
II	1	22.880,32	23.109,13

* Fórmula de cálculo de remuneraciones anuales brutas para 2024

Grupo 8 = remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2023 + 1 %

Cuadro de remuneraciones 2024 Euros

Anexo 7. Base de cálculo = total año 2023 + 1% = 2024

Nivel	Categoría	2023	Aumento	2024	Grupo	Total
II	Titulado superior	32.798,75	327,99	33.126,74	1	33.126,74
III	Titulado medio	27.077,59	270,78	27.348,37	2	27.348,37
IV	Encargado general	26.324,62	263,25	26.587,87	2	27.348,37
V	Jefe administrativo 2ª	25.826,60	258,27	26.084,87	2	27.348,37
VI	Encargado	25.381,96	253,82	25.635,78	3	25.635,78
VII	Capataz	25.304,87	253,05	25.557,92	3	25.635,78
VIII	Oficial 1ª	24.457,06	244,57	24.701,63	4	24.701,63
IX	Oficial 2ª	23.173,97	231,74	23.405,71	5	23.405,71
X	Ayudante	23.013,88	230,14	23.244,02	6	23.244,02
XI	Peon especialista	22.717,43	227,17	22.944,60	7	22.944,60
XII	Peon ordinario	22.204,71	222,05	22.426,76	8	22.426,76
XIII	Aspirantes administrativos	20.434,00	204,34	20.638,34	8	22.426,76

Cuadro de remuneraciones: 1 de enero 2024 al 31 de diciembre 2024

Anexo 8

Tabla Día Euros

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento de convenio	Complemento No salarial
II	Titulado superior	1	55,65	22,30	6,23
III	Titulado medio	2	46,08	17,35	6,23
IV	Encargado general	2	46,08	17,35	6,23
V	Jefe administrativo 2ª	2	46,08	17,35	6,23
VI	Encargado	3	43,21	5,93	6,23
VII	Capataz	3	43,21	5,93	6,23
VIII	Oficial 1ª	4	41,69	15,08	6,23

IX	Oficial 2ª	5	39,53	14,03	6,23
X	Ayudante	6	39,24	13,89	6,23
XI	Peon especialista	7	38,76	13,64	6,23
XII	Peon ordinario	8	37,93	13,13	6,23
XIII	Aspirantes administrativos	8	37,93	13,13	6,23

Salario base: Día natural
Complemento de Convenio: Día efectivamente trabajado
Complemento no salarial: Día efectivamente trabajado

Cuadro de remuneraciones
Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2024
Anexo 9
Tabla anual (A jornal) Euros

			Salario	Complemento	Complemento	*Paga De	*Paga De	Paga De	
Nivel	Categoría	Grupo	Base	De Convenio	No Salarial	Verano	Navidad	Vacaciones	Total
II	Titulado Superior	1	18.642,75	6.132,50	1.713,25	2.212,75	2.212,75	2.212,75	33.126,75
III	Titulado Medio	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
IV	Encargado General	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
V	Jefe Administrativo 2ª	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
VI	Encargado	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.688,81	1.688,81	1.688,81	25.635,78
VII	Capataz	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.688,81	1.688,81	1.688,81	25.635,78
VIII	Oficial 1ª	4	13.966,15	4.147,00	1.713,25	1.625,08	1.625,08	1.625,08	24.701,64
IX	Oficial 2ª	5	13.242,55	3.858,25	1.713,25	1.530,55	1.530,55	1.530,55	23.405,70
X	Ayudante	6	13.145,40	3.819,75	1.713,25	1.521,87	1.521,87	1.521,87	23.244,01
XI	Peon Especialista	7	12.984,60	3.751,00	1.713,25	1.498,58	1.498,58	1.498,58	22.944,59
XII	Peon Ordinario	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.465,40	1.465,40	1.465,40	22.426,75
XIII	Aspirantes Administrativos	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.465,40	1.465,40	1.465,40	22.426,75

Salario base: 335 días
Complemento de Convenio: 275 días
Complemento no salarial: 275 días

Cuadro de remuneraciones
Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2024
Anexo 10
Tabla anual (régimen incentivos) Euros

			Salario	Complemento	Complemento	*Paga De	*Paga De	Paga De	
Nivel	Categoría	Grupo	Base	De Convenio	No Salarial	Verano	Navidad	Vacaciones	Total
II	Titulado Superior	1	18.642,75	6.132,50	1.713,25	2.299,24	2.299,24	2.299,24	33.386,22
III	Titulado Medio	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83
IV	Encargado General	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83
V	Jefe Administrativo 2ª	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83
VI	Encargado	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.775,30	1.775,30	1.775,30	25.895,25
VII	Capataz	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.775,30	1.775,30	1.775,30	25.895,25
VIII	Oficial 1ª	4	13.966,15	4.147,00	1.713,25	1.711,57	1.711,57	1.711,57	24.961,11
IX	Oficial 2ª	5	13.242,55	3.858,25	1.713,25	1.617,04	1.617,04	1.617,04	23.665,17
X	Ayudante	6	13.145,40	3.819,75	1.713,25	1.608,36	1.608,36	1.608,36	23.503,48

XI	Peon Especialista	7	12.984,60	3.751,00	1.713,25	1.585,07	1.585,07	1.585,07	23.204,06
XII	Peon Ordinario	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.551,89	1.551,89	1.551,89	22.686,22
XIII	Aspirantes Administrativos	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.551,89	1.551,89	1.551,89	22.686,22

Salario base: 335 días
Complemento de Convenio: 275 días
Complemento no salarial: 275 días

Anexo 11
Año 2024

Dietas, kilometraje

Dietas

Media dieta: 16,52 euros

Dieta completa: 50,92 euros

Previa justificación, se fija en 79,16 euros, la cantidad máxima a percibir en la Dieta Completa.

Kilometraje

Precio kilometro en euros: 0,382 euros