

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13330 *Resolución de 10 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (Código de Convenio n.º 9911915), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2010 de una parte por la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Cales y Derivados de España (ANCADE) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de Industria, Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT) y la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO) en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008 de 4 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Javier Gómez-Hortigüela.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (2010-2011)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores

Artículo 1.º *Partes firmantes.*

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la federación de industria, metal, construcción y afines, de UGT, (MCA-UGT) y la federación estatal de construcción, madera y afines de CC.OO. (FECOMA CC.OO.) y de otra parte, por la asociación técnica y empresarial del yeso (ATEDY) y por la asociación nacional de fabricantes de cales y derivados de España (ANCADE).

2. Las organizaciones sindicales y la empresarial firmantes cumplen los requisitos exigidos legalmente, por lo que se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente convenio colectivo.

Artículo 2.º *Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.*

Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente convenio colectivo se aplicarán a todas las empresas y trabajadores que desarrollen o presten sus servicios en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, dentro del territorio español. Para la aplicación general del contenido de este convenio colectivo se deberán tener en cuenta los criterios de distribución material establecidos en los preceptos del mismo sobre la fijación de la estructura de la negociación colectiva.

Artículo 3.º *Ámbito temporal y denuncia.*

1. La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo las tablas salariales que tienen vigencia desde el 1 de enero de 2010, u otras materias con específico régimen de vigencia previsto en el presente convenio.

2. El presente convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora y fijar el calendario de reuniones, en un plazo no superior a los 45 días naturales contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.

Artículo 4.º *Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo.*

A) Estructura negocial: La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación:

A) El presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio.

B) Los convenios colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y / o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el convenio colectivo sectorial.

B) Regulación de materias:

1. Se reserva al presente convenio colectivo sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral general habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.

Estructura salarial.

Salario mínimo sectorial.

Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Movilidad funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores).

Horas extraordinarias (normas generales).

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).

Formación profesional.

Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del convenio.

2. Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del convenio colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.
Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.
Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la seguridad social.

3. Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el convenio colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negociado inferior.

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

Adaptación en el ámbito de la empresa y / o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y / o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.

El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del convenio sectorial.

4. Las materias no relacionadas en el convenio colectivo sectorial podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por convenio colectivo o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5.º *Unidad e indivisibilidad del convenio.*

1. Las condiciones pactadas, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un conjunto unitario e 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 pudieran ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

2. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

3. Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Artículo 6.º *Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos.*

1. El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio.

2. No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

Artículo 7.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio.

Las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa o convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este convenio sectorial, se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito siempre que concurran con las materias reservadas al convenio sectorial.

Artículo 8.º Cláusula de absorción y compensación.

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen incrementos económicos en todos o algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos (conceptos salariales y extrasalariales) establecidos con carácter general en este convenio.

Artículo 9.º Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión mixta y paritaria integrada por un máximo de seis representantes de los trabajadores y seis de la parte empresarial, elegidos preferentemente de entre los miembros de la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

2. La convocatoria de las reuniones de la comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos, cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día. Si a la reunión no asistiesen la totalidad de sus miembros se celebrará media hora más tarde en segunda convocatoria, siempre que estén presentes o expresamente representados, al menos, un miembro de cada una de las partes a que se refiere el artículo 1.1 del presente convenio.

3. En la primera reunión se elegirá, de entre sus miembros, un secretario, que tendrá como funciones principales: realizar la convocatoria de las reuniones y redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas. Su elección, así como su destitución, se llevará acabo por unanimidad de los miembros de la comisión y su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del convenio colectivo.

4. Los acuerdos se adoptarán siempre por unanimidad de los miembros presentes y se exigirá la concurrencia de una representación de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio. Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán la misma fuerza de obligar que el convenio colectivo.

Artículo 10.º Competencias de la comisión paritaria.

1. Se atribuye a la comisión paritaria las siguientes competencias.

A) Conocer y, en su caso, resolver las cuestiones sobre interpretación y / o aplicación del contenido del convenio colectivo que se sometan a su consideración. Asimismo conocerá de los procesos de adaptación requeridos por cambios normativos o de negociación colectiva general que se produzcan durante la vigencia del convenio.

B) Control sobre el grado de cumplimiento del contenido del convenio y de los acuerdos adoptados por la comisión.

C) Todas aquellas funciones que contribuyan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

2. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral, las partes firmantes del convenio se obligan a someter a la consideración de la comisión paritaria los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.

3. Cada una de las partes que ponga en marcha este trámite, con una antelación de diez días deberá dar traslado a la comisión de la documentación que refleje los términos del conflicto, que con carácter mínimo debe incorporar: antecedentes de hecho del conflicto; argumentación; propuesta de solución o criterios que se mantienen. Recibida la mencionada documentación la comisión podrá requerir a las partes en conflicto o a su promotor cuanta información o documentación complementaria entienda necesaria para resolver la cuestión planteada, que deberá ser remitida en un plazo no superior a cinco días hábiles.

4. Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, con la documentación anexa, o en su caso, transcurrido el plazo para entregar la documentación complementaria, la comisión paritaria, dentro de los 20 días hábiles siguientes, resolverá mediante acuerdo unánime la cuestión planteada o en su defecto, deberá emitir un dictamen, que reflejará las opiniones expresadas por cada una de las partes que integran la comisión.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado resolución o dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional.

Artículo 11. *Adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).*

Las partes firmantes del convenio pactan adherirse al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Artículo 12. *Inaplicación del régimen salarial.*

En virtud de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo de inaplicación de la empresa que pretenda descolgarse deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo.

En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudicial previstos en el ASEC-IV

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo. Contratación laboral

Artículo 13. *Forma del contrato.*

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

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

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

Grupo 1: 6 meses.

Grupos 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5: Técnicos y empleados 2 meses. Operarios 15 días laborables.

Grupos 6 y 7: 15 días laborables.

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

Periódicamente se informará al comité de empresa o a los delegados de personal del número de trabajadores que no han superado el período de prueba.

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

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

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

Artículo 15. *Modalidades de contratación laboral.*

Las empresas afectadas por este convenio podrán utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 16. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*

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

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

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

2. La utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente; la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 17. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del estatuto de los trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses, dentro de cada período de dieciocho meses.

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

Artículo 18. Contrato para la formación.

1. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en este sector.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 11, apartado 2, primer párrafo, del estatuto de los trabajadores, se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

2. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores a que se refiere el Art. 11.2.a) del et que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o no hayan aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo expreso entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el artículo 18 del presente convenio sectorial.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

4. A elección del trabajador, el tiempo dedicado a la formación teórica correspondiente al período de cuatro semanas, que en ningún caso puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima del convenio, podrá concentrarse para su utilización en la siguiente semana. En este caso, el trabajador deberá comunicarlo a la dirección de la empresa, con una antelación de ocho días naturales, al inicio del período de cuatro semanas que se tenga en cuenta para dicha acumulación. En todo caso, en el contrato de trabajo se deberá especificar el horario de enseñanza.

5. El salario del trabajador menor de 21 años, vinculado a través de esta modalidad contractual será del 75 por ciento del salario correspondiente al grupo profesional 7, durante el primer año de vigencia y del 85% del mismo salario y nivel de referencia durante

el segundo año, salvo que estas cantidades fueran inferiores al salario mínimo interprofesional, en cuyo caso, tendrá derecho a percibir dicho salario mínimo. Cuando se trate de trabajadores con contrato para la formación que tuvieren edad superior a los 21 años al momento de la contratación, el porcentaje será del 90% en el primer año y del 100% en el segundo.

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

Artículo 19. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

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

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

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

Niveles 2 y 3: 1 mes.

Niveles 4 a 7: 15 días.

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

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

Artículo 20. *Fomento a la contratación indefinida.*

Las partes consideran deseable el fomento del empleo estable y de calidad y, por ello, buscarán el mayor desarrollo y extensión de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio. En tal sentido, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del presente convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos, con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la normativa legal vigente en cada momento y con acceso a las medidas de fomento que para cada uno de los supuestos en la misma se determinen.

Artículo 21. *Indemnización por extinción de contratos temporales causales.*

La extinción, por llegada de término, de los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales y los de formación, da derecho al trabajador a una indemnización equivalente al importe de 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año.

Artículo 22. *Contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.*

Las empresas podrán utilizar las modalidades de contratación por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 23. *Contrato de relevo.*

Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a formalizar contratos de relevo en aquellos puestos de trabajo que objetivamente sea posible, de conformidad con los términos previstos en la legislación general vigente.

Artículo 24. *Planes de igualdad.*

1.º Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, 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 hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.º En las empresas de más de 250 trabajadores, 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. La elaboración e implantación de planes de igualdad será recomendable para las demás empresas, en colaboración con la representación legal de los trabajadores.

3.º Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4.º El plan de igualdad constará de un diagnóstico de la situación de la empresa, definición de objetivos en materia de igualdad, programación y puesta en marcha de actuaciones concretas para la consecución de los objetivos fijados y su seguimiento y evaluación.

5.º Comisión paritaria. Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos, dos veces al año.

6.º Se creará una comisión para la igualdad. El objetivo de esta comisión será analizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación.

Dicha Comisión deberá estar creada antes de que finalice el mes de Octubre de 2010, con el objetivo, de que a 31 de diciembre de 2010, esté incorporado un texto relativo a políticas de igualdad, que pasara a formar parte del texto del convenio para el 2011.

Todo ello sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y de la representación legal de sus trabajadores para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad que se regirán por lo establecido en sus correspondientes ámbitos.

CAPÍTULO IV

Clasificación por grupos profesionales

Artículo 25. *Criterios generales.*

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del estatuto de los trabajadores fija para la

existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos 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 todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados:

Esta división funcional se compone del personal que por su formación 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 los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del estatuto de los trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

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

I. Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

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

II. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de 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 anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere mas apropiada.

III. Autonomía.

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. 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) Condiciones 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 7 grupos profesionales numerados del 1 al 7 cuyas características son las siguientes:

Grupo - 1 -

Definición:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos. 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 de la 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 o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente, como mínimo, a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico director producción otros puestos de dirección en áreas técnicas.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR.HH.

Otros puestos de dirección en áreas no técnicas.

Relación de actividades y tareas:

En general las correspondientes a los integrantes del comité de dirección.

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Jefes / responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio / calidad, seguridad / PRL / medio ambiente.

Facultativos de minas.

Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe comercial.

Jefe compras.

Jefe personal.

Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.

Operarios.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
Análisis de sistemas de informática.
Responsables de la red de ventas.

Grupo - 3 -

Definición:

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

Formación:

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico control calidad.
Técnico prevención RR.LL.
Ingenieros fábrica.

Empleados:

Técnico comercial.
Técnico superior departamento (informática, financiero, logística, administración, etc.).
Oficial 1.ª administración.
Delineante 1.ª
Otros puestos técnicos.
Operarios.
Encargado sección (mantenimiento, producción, almacén, logística, cantera, etc.).
Encargado / jefe turno / línea.

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, logística, cantera, 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.

Inspeccionar o supervisar la red de ventas.

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:

Analista 1.^a laboratorio.

Empleados.

Oficial 2.^a administrativo.

Técnico medio departamento (informática, financiero, logística, RR.HH., etc.).

Delineante 2.^a

Operarios.

Mezclador.

Hornero de cal.

Hornero de horno intermitente de yeso.

Palista 1.^a/ operario de retroexcavadora de 1.^a

Electricista de 1.^a

Mecánico de 1.^a

Electromecánico.

Cabecero co1 y co2.

Coordinador de equipo.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Operador sala control.

Barrenero/ artillero.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas con un nivel bajo de 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, hidráulica, neumática, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, mecánicos, electromecánicos etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que incluyan tanto la realización material así como la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional igual o inferior.

Conductores de camiones de gran tonelaje, mayor de 7.500 kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Palistas cuyo manejo de maquinaria implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

En las plantas de cales atendiendo a su especificidad técnica los mezcladores, horneros de cal, barreneros y artilleros.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Funciones de control y regulación complejas en los procesos de producción que generan descarbonatación y regularidad en la transformación química del producto.

Grupo - 5 -

Definición:

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

Formación:

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Analistas 2.^a

Empleados:

Aux. Administrativo.

Vendedor.

Técnico base de departamento (puesto para juniors en el que se está en formación durante 24 meses).

Operarios.

Mecánico de 2.^a

Electricista de 2.^o

Triturador / machacador / molinero.

Hidratador.

Hornero de horno continuo de yeso.

Ayudante hornero de cal.

Operador plantas auxiliares.

Aplicador de yeso.

Cabecero de placa.

Responsable línea de encajado.

Operarios de: Mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Carretillero.

Palista 2.^a

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, mecánicos, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto. Se incluyen en estas funciones y dentro de este grupo los operarios de productos auxiliares y de productos complementarios relacionados con el sistema de instalación de la placa de yeso.

Tareas de regulación y control que se realizan indistinta y polivalentemente en diversas fases y sectores del proceso de fabricación con conocimientos adecuados y suficientes de cada uno de sus puestos.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento, repostaje y funcionamiento. Asimismo, gestionan y realizan la recepción, distribución de los albaranes y la preparación de pedidos.

En la fabricación de placas de yeso los operarios de mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas y plantas auxiliares.

Se incluyen en este grupo aquellas personas que desempeñan su puesto con base en la titulación universitaria o formación profesional legalmente reconocida o convalidada y sin la experiencia necesaria para desarrollar sus funciones sin supervisión. Son personas de reciente incorporación a la compañía o al puesto. El periodo máximo de permanencia de un trabajador como técnico base será de 24 meses a contar desde la fecha de incorporación al puesto. Una vez transcurrido este tiempo y en función de su desempeño el trabajador podrá promocionar a uno de las dos siguientes puestos técnico medio o técnico superior.

Grupo - 6 -

Definición:

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

Formación:

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Operarios.

Moldeador manual.

Ensacador de máquina automática.

Paletizador automático de prefabricado de escayola.

Operario de tabique.

Rascador y repasador de prefabricados.

Ayudante hornero de yeso.

Ayudante de hidratador.

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 y en una única fase o sector de fabricación.

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. Asimismo se incluyen 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:

La de los niveles básicos obligatorios o conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Empleados:

Almacenero.

Conserje.

Vigilante.

Operarios.

Auxiliar /ayudante de fábrica.

Auxiliar /ayudante de almacén.

Operario de embalaje y flejado.
Ensacador manual.
Calador.
Operario de fabricación de prefabricados de escayola.
Operario de plantas auxiliares.
Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Disposiciones comunes

Como parte integrante de la descripción de todos los puestos de trabajo se hallan las siguientes consideraciones:

1) Cumplir con las normas de seguridad del área donde desarrollen las funciones inherentes al puesto de trabajo, todo ello encuadrado dentro de las políticas de seguridad de cada empresa. La seguridad, no implica trabajos auxiliares, sino que va implícita en la descripción misma del puesto de trabajo. Cualquier trabajador tiene la obligación de colaborar en estas labores, incluso en cuestiones no directamente vinculadas con su puesto de trabajo, cuando las necesidades o urgencias lo requieran.

2) Cumplir los partes de control de trabajos propios del puesto de trabajo.

3) El sistema de clasificación previsto en el presente convenio no supone la obligación de las empresas de tener cubiertas todas las plazas o puestos en él consignados, ni limita la creación de nuevos perfiles profesionales según las necesidades de cada empresa.

4) Las descripciones funcionales incluidas en cada grupo, o puestos de trabajo son una declaración escrita basada en el análisis de las tareas y las responsabilidades del puesto y no suponen una enumeración cerrada de las funciones que se realizan.

Condiciones más beneficiosas

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

Concentración de niveles salariales en un único grupo.

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se considerará salario mínimo del grupo el correspondiente al nivel inferior.

Compensación y absorción

Las cantidades salariales generadas en su caso por posibles reclasificaciones podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas

que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta condición las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de calidad o cantidad, sean estos fijos o variables.

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

Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional.

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el boletín oficial del estado del III convenio colectivo de yesos, cales y sus prefabricados, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Período de adaptación

Las empresas podrán adaptar el nuevo capítulo de clasificación profesional hasta el 31 de diciembre de 2011. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo capítulo de clasificación profesional se aplicarán desde la fecha de su efectiva implantación siempre que esta se produzca antes del 1 de enero de 2011. En caso en que la fecha de implantación sea posterior al 1 de enero de 2011, los efectos económicos serán en todo caso de 1 de enero de 2011.

Este modelo podrá no ser de aplicación a aquellas empresas que dispongan de un sistema de clasificación profesional propio y vigente, ya que en estos casos, no será obligatoria la adaptación al nuevo modelo por parte de estas empresas, pudiendo continuar con su sistema de clasificación propio o el que puedan decidir de mutuo acuerdo la empresa y la representación legal de los trabajadores en cada caso.

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

CAPÍTULO V

Régimen de movilidad

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

En tanto no esté vigente el nuevo sistema de clasificación profesional a que se refiere el artículo anterior, el trabajador deberá ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados:

1.1 El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique (Art. 40 E.T.).

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado el trabajador podrá optar por:

A) Aceptar el traslado con derecho a percibir las compensaciones económicas que se establecen en este precepto. En este caso, el trabajador, asimismo, si estuviese disconforme con la decisión empresarial, sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, dentro del plazo de veinte días hábiles desde la notificación empresarial podrá impugnarla en vía judicial, por el cauce procesal previsto en la ley de procedimiento laboral (Art. 138).

B) Extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir 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.

1.2 El trabajador objeto del traslado percibirá una compensación económica por los gastos de viaje de él y de su familia, y de muebles y enseres, y una cantidad equivalente a cinco dietas por cada miembro de la familia que convivan con el trabajador que se trasladen con él. Asimismo percibirá una indemnización compensatoria equivalente, el primer año del traslado, al 35% de sus percepciones salariales anuales brutas que tenga reconocidas el trabajador en el momento que se produzca el traslado, y del 20% sobre el mismo módulo salarial de cálculo el segundo y tercer año de vigencia de la medida de cambio de lugar de trabajo. En el supuesto de que antes de transcurridos tres años desde el traslado se extinguiese el contrato por causa imputable al trabajador, en lo que se refiere a esa última indemnización compensatoria, sólo tendrá derecho a percibir la parte proporcional a la anualidad en la que se produzca la desvinculación definitiva del trabajador. Podrá disfrutar además, del permiso establecido en este convenio colectivo para los casos de traslado de domicilio.

El abono efectivo de la primera indemnización se efectuará en el momento de aceptación fehaciente del traslado por parte del trabajador.

El resto de las indemnizaciones previstas para el segundo y tercer año de traslado se abonarán en el momento de cumplirse los doce meses y veinticuatro meses respectivamente, del traslado.

1.3 Las normas previstas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los supuestos siguientes:

- A) Cuando el traslado se realice dentro del mismo término municipal.
- B) Cuando entre el centro en el que prestaba sus servicios y el nuevo lugar de trabajo exista una distancia inferior a 15 km.
- C) Cuando entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 15 km.

2. Desplazamientos:

2.1 Ante la concurrencia de las causas objetivas previstas en el E.T.

(Art. 40.4) el empresario podrá efectuar desplazamientos de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual y tengan una duración inferior a un año.

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

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

- A) Representantes legales de los trabajadores.
- B) Disminuidos físicos y / o psíquicos.

2.3 La decisión empresarial de desplazamiento que implique pernoctar fuera de su domicilio deberá ser notificada respetando los plazos de preaviso que se señalan a continuación, que deberá realizarse por escrito cuando el desplazamiento sea superior a quince días:

24 horas cuando sea de duración inferior a 15 días.

48 horas cuando sea de duración superior a 15 días e inferior a 90 días.

5 días laborables cuando sea superior a 90 días.

No se exigirá el requisito del preaviso cuando el desplazamiento venga motivado por la producción de siniestros o daños en el lugar de trabajo.

2.4 En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a su domicilio 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, subvenciones del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no alcanzarse acuerdos en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del estatuto de los trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

2.5 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 si se tratase de horas extraordinarias, pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria vigente en el nuevo centro.

2.6 El trabajador desplazado mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dicho complemento no concurren en el nuevo puesto de trabajo. Percibirá además, las dietas y gastos de viaje que procedan.

2.7 Cuando el trabajador desplazado que pudiera pernoctar en su domicilio habitual empleara con los medios ordinarios de transporte más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, 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 el exceso sobre ese tiempo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 28. *Tiempo de trabajo y de descanso.*

1. Jornada anual.—La duración máxima de la jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será de 1740 horas anuales.

2. Tiempo de trabajo.—Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquél durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia, a la entrada en vigor del presente convenio general.

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

4. Calendario laboral.—En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la

jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos. El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

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

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

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

Artículo 29. *Distribución de la jornada y régimen de turnos.*

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

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

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

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

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o, en ausencia de representación, y para las modificaciones que afecten a una pluralidad de trabajadores, con la aprobación de la comisión paritaria, previa audiencia de los trabajadores afectados y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección la utilización de las horas extraordinarias debe tener un tratamiento excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del convenio vigente o en la empresa si fuere inferior.

Estarán excluidas de dicha consideración y de su régimen de voluntariedad las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios.

3. El exceso de horas trabajadas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y un complemento en metálico del 50 por 100 del valor de la hora ordinaria. El exceso de jornada compensada en descanso en el período indicado no se computará dentro del límite de las horas extraordinarias, fijado en un máximo de ochenta horas al año. Cuando, por causas imputables al empresario, dentro del período de cuatro meses el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán como horas extraordinarias, en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

4. Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Artículo 31. *Vacaciones.*

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

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

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la tabla salarial aplicable en cada caso y, en su defecto, a la media de las remuneraciones salariales ordinarias devengadas en los últimos noventa días trabajados inmediatos a la fecha de inicio de su disfrute.

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

Si durante el disfrute de las vacaciones pasa el trabajador a situación legal de incapacidad temporal o maternidad, no se interrumpe el período de descanso anual, sin perjuicio del derecho que le asiste a percibir la diferencia que pudiere haber entre el subsidio correspondiente a dicha situación y la retribución de las vacaciones, si ésta resultare mayor.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de 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.

Asimismo, si de manera previa a la fecha fijada para el inicio del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, por razones

distintas de las anteriormente mencionadas, y dicha situación de Incapacidad Temporal se extendiera a todo o parte del periodo previsto de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión por esta causa, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

Artículo 32. *Permisos.*

1. Régimen jurídico de los permisos.—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación documental.

2. Supuestos de permiso retribuido.—Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en el año 2010, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Para el año 2011 serán de 4 semanas.

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

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

4. Permisos no retribuidos.—Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la empresa podrá no descontar del salario, en todo o en parte, lo correspondiente al tiempo no trabajado.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artículo 33. *Régimen jurídico de las excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.—El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

A) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

4. Excedencia sindical.—Los afiliados a cualquiera de los sindicatos firmantes de este convenio que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia forzosa de carácter sindical cuando su organización sindical proceda a su designación o elección, para ocupar un cargo de dirección sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de cualquiera de las organizaciones federadas a las federaciones sindicales firmantes. La duración de la excedencia será igual al tiempo que dure el cargo que la determina, teniendo el trabajador excedente 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 efectuar la comunicación en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo y lugar de trabajo donde viniera prestando servicios antes de producirse la excedencia forzosa.

5. Disposiciones comunes para cualquier tipo de excedencia.

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

B) La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la ley del estatuto de los trabajadores.

6. Modificaciones normativas en materia de excedencia.—La comisión paritaria a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, hará un seguimiento de todas las modificaciones normativas que se produzcan en relación con lo regulado en el presente artículo, con especial atención a lo referido a las excedencias por cuidado de hijos y familiares. Si fuera necesario para la mejor aplicación y comprensión del régimen de excedencias, la comisión paritaria adoptará los acuerdos que considere necesarios.

CAPÍTULO VIII

Régimen retributivo

Artículo 34. *Derechos económicos del trabajador.*

1. Retribución salarial.—Los trabajadores afectados por este convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados al de trabajo efectivo, las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este convenio colectivo, o en el contrato de trabajo si el salario pactado fuese superior.

2. Conceptos extrasalariales.—Asimismo tendrán derecho, en los términos que en cada caso se pacte, a las percepciones económicas extrasalariales que se establezcan en concepto de compensaciones, indemnizaciones o asignaciones asistenciales y cuya causa no sea remunerar el trabajo efectivamente prestado.

Artículo 35. *Estructura salarial.*

En defecto de lo que en convenio o acuerdo colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no tengan estricto carácter y causa de alguno de los complementos salariales.

B) Complementos salariales: Retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables dentro de los siguientes conceptos:

Personales: Valoran condiciones profesionales del trabajador no tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

De puesto de trabajo: Es la parte de la retribución que compense la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, turnos, trabajo nocturno o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma especial de realizar su actividad profesional. Este complemento es de carácter funcional por lo que, salvo pacto en contrario, no tendrá carácter consolidable. El derecho a su percepción exige, además, que previamente esté previsto legal o convencionalmente.

Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, comisiones, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las pagas extraordinarias, o la participación en beneficios. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan en los anexos de tablas salariales o las que correspondiesen por convenio o pacto de empresa.

En especie: Tales como ayudas de comida, vivienda o cualesquiera otras aportaciones empresariales que no tengan naturaleza extrasalarial y no hayan sido tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

Mediante convenio de empresa o pacto colectivo, se determinará, además del tipo concreto de complemento a establecer, su importe económico y el carácter consolidable o no del mismo. En cualquier caso el plus de nocturnidad será equivalente, al menos, al 25% del salario base.

Artículo 36. *Plus de convenio sectorial/supresión del complemento de antigüedad.*

El plus de convenio sectorial establecido por el II convenio sectorial de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, es de aplicación obligatoria y afecta a todos las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio. En tal sentido, es expresamente de aplicación a las empresas constituidas o que hayan iniciado su actividad con posterioridad a la vigencia del II convenio citado y a los trabajadores que hayan sido contratados o hayan iniciado su prestación de servicios también con posterioridad a la mencionada vigencia del II convenio.

Su régimen de aplicación es el siguiente:

1. Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, no hayan incorporado el plus de convenio sectorial establecido, en sustitución del complemento de antigüedad, en virtud de lo establecido en el Art. 35 del II convenio sectorial de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados 2003/2007 (se incluye el mencionado artículo, como anexo III), vendrán obligadas a incorporarlo de manera inmediata para todos los trabajadores que vinieran percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 30 de junio de 2003.

2. El régimen aplicable, características generales y excepciones serán las establecidas en el mencionado Art. 35 del II convenio, acordando las partes someter las discrepancias que en esta materia pudieran surgir a la comisión paritaria del presente convenio, de forma previa y obligatoria a cualquier reclamación judicial o administrativa.

3. Las empresas que no hayan incorporado el referido plus de convenio, lo incorporarán con una cuantía que sea la resultante de aplicar el porcentaje que en cada caso proceda sobre el salario base, considerado éste en catorce pagas anuales.

4. Las empresas que hubieran aplicado en su momento lo establecido en el Art. 35 del II convenio, y tengan incorporado el plus de convenio u otra compensación del complemento de antigüedad, sea cual sea su denominación, lo mantendrán en los términos y con la composición y régimen con que en su momento lo incorporaron.

Artículo 37. *Tablas salariales*

1. La retribución salarial fijada con carácter general en este convenio se refleja en el cuadro de tablas salariales que figura en el correspondiente anexo al mismo.
2. Las tablas salariales tendrán el siguiente régimen de variación: Durante el año 2010 tendrán un incremento anual equivalente al IPC real que se registre en este año. Asimismo, durante 2011 el incremento será equivalente al IPC real que se registre en el mencionado año.
3. Dichos incrementos serán con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada año, adicionando este incremento a las tablas salariales del año anterior y sirviendo como base de cálculo para el año siguiente.

Artículo 38. *Salario mínimo sectorial.*

1. Se establece un salario mínimo sectorial para cada uno de los grupos profesionales, de modo que todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán respetar, con carácter imperativo, el salario mínimo sectorial que en cada caso proceda.
2. El importe del salario mínimo sectorial, para cada grupo, será el que figure, durante cada año de vigencia del presente convenio colectivo sectorial, teniendo en cuenta que, sobre los importes vigentes a 31 de diciembre de 2009, se ha de aplicar un régimen de incrementos igual al que se contiene en el artículo 36.
3. La cláusula de revisión (o de garantía salarial) a que se refiere el apartado anterior procederá en iguales supuesto, términos y extensión que se prevé en el apartado 3 del artículo 36 que precede.
4. Las cantidades que se abonen, cualquiera que sea su denominación, en concepto de pluses extrasalariales, serán equivalentes al 8% del salario mínimo sectorial correspondiente al grupo profesional 7, con el límite máximo, en todo caso, del 20% del salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 39. *Cláusula de adecuación salarial.*

Las empresas afectadas por este convenio sectorial, en el correspondiente proceso de adaptación de su estructura retributiva y de señalamiento de importes económicos a los distintos conceptos, procederán al establecimiento de las cláusulas de absorción y compensación a que se refiere el artículo 26.5 de la ley del estatuto de los trabajadores, así como, en su caso, al establecimiento de la correspondiente cláusula de garantía «ad personam».

Artículo 40. *Pago del salario y otros derechos económicos.*

1. La liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente mediante recibo de salarios o vía electrónica en la forma ajustada a la normativa vigente, debiendo figurar todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global.
2. El salario se abonará por períodos mensuales vencidos, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes siguiente a su devengo. El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se preste el servicio.
3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financiera, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
4. El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.
5. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

C) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

E) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

F) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

G) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

B) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

C) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la seguridad social.

D) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

E) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

F) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, en especial, las relativas a las normas de seguridad e higiene, la no utilización de equipos individuales, la negativa a recibir acciones formativas en materia de prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

G) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

H) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

I) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

J) La embriaguez habitual en el trabajo.

K) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

N) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K) El acoso sexual.

L) La reiteración en la no utilización de los equipos de protección individual y en la desobediencia o incumplimiento de las órdenes e instrucciones en materia de prevención de riesgos, cuando hayan sido debidamente advertidas.

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

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

Artículo 43. Sanciones.

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

A) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

CAPÍTULO X

Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 44. Representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

El comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el presente artículo.

Artículo 45. Proceso electoral. Candidatos.

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

Artículo 46. Crédito horario.

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

Centros de hasta 100 trabajadores: Veinte horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de 751 en adelante: Cuarenta horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. A tal efecto se identificará, previamente, el trabajador o trabajadores que ceden sus horas sindicales y el representante o representantes a los que se les acumulan las horas cedidas. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

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

Artículo 47. *Competencias de los representantes legales de los trabajadores.*

Los comités de empresa o los delegados de personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información –activa y pasiva–, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 de la ley del estatuto de los trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa.

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

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

Artículo 48. *Derecho de reunión.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

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

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible.

Con carácter excepcional, se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

Artículo 49. *Comité intercentros.*

En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse comités intercentros como órgano centralizado de representación de los trabajadores. Su creación se producirá por mayoría de los comités de empresa o delegados de personal existentes en diversos centros de trabajo o líneas departamentales en que se estructure la unidad empresarial.

El comité intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros y un mínimo de 5.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según el resultado electoral considerados globalmente.

El comité intercentros tendrá atribuida, a nivel de empresa, la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

El comité intercentros regirá su actuación mediante el reglamento de funcionamiento que él mismo diseñe, reuniéndose, al menos, 1 vez al año.

Las empresas que perteneciendo a un mismo grupo económico se dediquen a alguna de las actividades a las que se extiende el presente convenio colectivo, podrán acordar con los representantes de los trabajadores la creación de un comité intercentros para todas las empresas del grupo.

Artículo 50. *Representación sindical en las empresas.*

En las empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores cualquiera que fuera la clase de su contrato, la representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente, al menos, con el 10 por 100 de representatividad será ejercida por un delegado sindical, en los términos previstos en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto. El número de delegados sindicales será de dos cuando la plantilla excediere de 500 trabajadores.

El sindicato que acredite suficiente representación indicará a la empresa el nombre de su delegado, quien deberá ser trabajador de la propia empresa o centro de que se trate y, a ser posible, miembro electo del órgano de representación unitaria correspondiente.

La empresa, una vez acreditado el delegado sindical, reconocerá al citado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

En el desempeño de su representación sindical, el delegado sindical que no sea representante elegido por los trabajadores gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos con implantación en la empresa o centro de trabajo tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y, además, la de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que el centro de trabajo reúna las condiciones adecuadas de espacio.

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

Las empresas efectuarán las detracciones mencionadas, salvo indicación expresa en contrario, durante períodos de un año.

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

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Artículo 51. *Funciones y derechos del delegado sindical.*

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo, con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales/ salud laboral

Condiciones generales

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 de accidentes en las empresas, del fomento de la información y del impulso de la formación de los trabajadores y sus representantes.

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

Igualmente, la implicación activa de los trabajadores, los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas es uno de los elementos fundamentales para que la integración de la prevención sea una realidad efectiva.

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

Artículo 52. *Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.*

Se constituye la comisión paritaria de seguridad y salud laboral de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC. OO y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ATEDY y ANCADE) firmantes de este convenio.

Las normas de funcionamiento de la misma se establecerán a través del correspondiente reglamento, que se aprobará por sus miembros de manera unánime en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. En el ámbito sectorial del presente convenio, podrá desarrollar las siguientes funciones, sin que ello afecte al régimen de obligaciones que en materia preventiva corresponde a las empresas:

Se encargará de desarrollar, efectuar el seguimiento 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 preventiva en el ámbito sectorial.

Elaborar propuestas de planes de formación específicos en materia preventiva.

Proponer criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los planes de formación y los sistemas de información.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas y privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en la empresa que así lo solicite en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cuantas otras funciones relacionadas con la prevención de riesgos en el sector que sean acordadas de manera unánime por los miembros de la propia comisión

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

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

Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar de las partes la documentación, análisis, estudios... que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren en el caso y emitirá el correspondiente dictamen. El plazo de un mes podrá ampliarse, previa comunicación a las partes afectadas, cuando la gravedad o complejidad de la cuestión planteada así lo aconseje.

Una vez notificado a las partes el dictamen con las conclusiones en su caso adoptadas para evitar el conflicto, se deja a la voluntad de las partes la aceptación de las mismas o el planteamiento del procedimiento de conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 53. *Organización preventiva.*

Todo centro de trabajo, en función de la correspondiente evaluación de riesgos, se dotará de una planificación de la actividad preventiva, en la que se incluirá personal de la propia empresa o, en su caso, ajeno a la misma con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones de la misma, así como para hacer efectiva la integración de la actividad general de la empresa con la de los servicios de prevención de que esta se dote. Los representantes legales de los trabajadores serán consultados en la elaboración, seguimiento y evaluación de resultados de la planificación.

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 los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

D) Que se ha previsto una adecuada gestión de 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 a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores en relación con los riesgos específicos concurrentes.

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.

La planificación de la actividad preventiva deberá contemplar las incidencias relevantes sobre seguridad y salud que se produzcan en el centro de trabajo, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

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

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

En el supuesto e que una empresa considere necesario sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, deberá comunicarlo previamente al delegado de prevención o comité de seguridad y salud, en su caso.

Artículo 54. *Derechos y obligaciones de los trabajadores. Vigilancia de la salud.*

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar y prevenir posibles daños originados por los riesgos derivados del trabajo. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

Se realizará un reconocimiento médico específico al momento del ingreso y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar, así como los reconocimientos periódicos y puntuales que se deriven de la actividad preventiva. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el ministerio de sanidad y consumo.

Cuando el trabajador finalice su relación laboral y así lo solicite, recibirá una copia de su historial personal al que alude el artículo 37.3 apartado c) del RD. 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. El empresario mediará para facilitar la entrega de la mencionada copia cuando la empresa cuente con servicio de prevención ajeno.

En el manejo de los datos de los reconocimientos médicos se velará por la confidencialidad de los mismos y serán desarrollados a modo de estadísticas para

conocimiento del comité de seguridad y salud o delegados de prevención en lo que se refiere a los problemas que afectan a la plantilla. Se hará especial hincapié en las enfermedades de carácter común o profesional que afecten al conjunto de la plantilla.

Artículo 55. *Formación en materia de prevención.*

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

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

Nivel específico por oficios:

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: 20 horas.

Nivel básico general:

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

Duración del módulo: 10 horas.

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

Artículo 56. *Delegados de prevención.*

A) Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.

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

C) Asimismo, estos delegados de prevención tendrán el mismo crédito horario que el delegado de personal o comité de empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.

Formación-objetivos

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de 30 ó 50 horas según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y en función de la actividad desarrollada en cada centro de trabajo. Los objetivos de este tipo de formación serán:

- A) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada.
- B) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.

- C) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.
- D) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.
- E) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
- F) Cooperar con los servicios de prevención.

Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención. Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores en la planificación de las actividades formativas.

Las empresas facilitarán información a los trabajadores de las cuestiones medioambientales, con especial referencia a las relacionadas con el ámbito de la actividad preventiva. La información se dará a los delegados de prevención o a los trabajadores designados por los representantes de los trabajadores, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la ley de prevención de riesgos laborales y se referirá a:

Circunstancias que supongan un cambio significativo del entorno de los puestos de trabajo y que signifiquen una modificación sustancial de los riesgos medioambientales para los trabajadores, así como las medidas adoptadas para resolverlas.

De las situaciones anómalas que se produzcan en el centro de trabajo relacionadas con el medioambiente y de las medidas adoptadas para resolverlas.

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.

Desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Artículo 57. *Comité de seguridad y salud.*

En los centros de trabajo donde existan más de cincuenta trabajadores, se constituirá un comité de seguridad y salud en el trabajo, formado como mínimo por dos delegados de prevención nombrados de entre los delegados de personal e igual número de representantes de la empresa.

En la documentación a que se refiere el artículo 23 de la LPRL, se adjuntarán, formando un todo con la misma, las decisiones del comité de seguridad y salud con indicación de su fecha de adopción, ámbito de actuación y tiempo de implantación. Se acompañarán también, las observaciones que los representantes de los trabajadores estimen oportunas. Las reuniones del comité de seguridad y salud se realizarán trimestralmente y, de forma excepcional, ante la concurrencia de hechos graves en el plazo de 24 horas, a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir comité de seguridad y salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas cada tres meses con los delegados 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, podrán 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 58. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

1. La empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo.

Es parte fundamental de la política de prevención de riesgos en las empresas el dotar a los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada para las funciones a desarrollar, tanto en la cantidad como en la calidad.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de prevención o con los representantes de los trabajadores, se establecerá la periodicidad y tipo de prendas que deberá entregarse a los trabajadores, con un mínimo de dos entregas al año. Por otra parte, la empresa viene obligada a reponer de manera inmediata la prenda deteriorada.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, las empresas estarán obligadas a facilitar dos equipamientos de ropa de trabajo completos adecuados a la climatología y condiciones del trabajo y serán complementados con aquellas prendas que resulten necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, guantes o manoplas, chubasqueros, botas de seguridad altas de goma). Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de calzado, manoplas u otro equipamiento, se dará traslado de la cuestión a la comisión mixta de salud laboral, que emitirá el oportuno informe.

El equipo necesario se entregará a los trabajadores 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.

2. En aquellos trabajos que así lo requieran, se entregará a los trabajadores los correspondientes equipos de protección individual. Cuando, entre empresa y trabajador, surjan discrepancias sobre el uso de los mismos, se dará traslado de la cuestión al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, que emitirán el oportuno informe.

Ante la presencia significativa de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, cuando los valores registrados sean próximos al límite ambiental de aplicación, aún cuando no se supere dicho límite, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que así lo soliciten., haciéndose constar tal circunstancia. De igual forma, en el caso de que la dirección del centro de trabajo detecte un riesgo potencial que no esté recogido en la evaluación de riesgos del puesto podrá establecer eventualmente y previa consulta con los delegados de prevención o comité de salud y seguridad, los medios de protección necesarios hasta que se efectúe una nueva evaluación de riesgos.

Artículo 59. *Situaciones especiales de riesgo.*

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que se hace referencia en el artículo 26 de la LPRL. no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con derecho a reserva del puesto y solicitar la correspondiente prestación económica de la seguridad social. En tales supuestos, la empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

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

Artículo 60. *Empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal.*

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que dependen.

Sin perjuicio de las obligaciones de información y de coordinación impuestas por los arts 24 y 28 de la LPRL., las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional del trabajador en misión

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria

Artículo 61. *Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo sectorial tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la seguridad social en su caso, cuando incurran en situación de incapacidad permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte y supervivencia, se regirán por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la seguridad social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Sin perjuicio de lo que al respecto se prevea en los respectivos convenios de empresa, las indemnizaciones aquí establecidas tendrán, como mínimo, las siguientes cuantías:

b) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: tres mensualidades del salario vigente a la fecha del hecho causante.

c) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 42.000 euros a partir del 1 de enero de 2010.

3. En los supuestos de muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario en la correspondiente póliza y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, las empresas vienen obligadas, conforme a la ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

Artículo 62. *Complementos empresariales de subsidios económicos de la seguridad.*

A) En situación de riesgo durante el embarazo: Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, cuando éste proceda por encontrarse en situación de riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada.

B) En situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y a enfermedad profesional. El importe

de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

C) En situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común y / o accidente no laboral. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente. Este complemento empresarial se devengará en los procesos cuya duración supere los 21 días de baja, percibiéndose a partir del vigésimo primero de la baja formalmente acreditada, y sin que supere en ningún caso los dieciocho meses computados desde el día inicial de la baja. Asimismo este complemento empresarial sólo procederá cuando el índice colectivo de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere el 2,5 por 100 en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

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

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

Absentismo = ----- x 100

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

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes legales o sindicales de la empresa; el incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de complementar el subsidio de la seguridad social aunque su índice de absentismo sea superior al 2,5 por 100.

Disposición adicional. *Jubilación obligatoria.*

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al presente convenio dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo y a la mejora de la calidad del empleo, tales como las adoptadas en materia de formación profesional, en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector».

ANEXO I

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores 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 395/2007 de 23 de marzo (BOE de 11.04.2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Art. 1. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden incluidas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del real decreto 395/2007

Art. 2. *Iniciativas a la formación.*

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

Art. 3. *Modalidades de formación y permisos individuales de formación.*

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8.º del real decreto 395/2007, de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 real decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3 del real decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador 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., asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito de formación para el empleo.

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

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

La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, o mediante una acreditación oficial. Las acreditaciones oficiales son aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Las titulaciones oficiales son 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 denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada y será comunicada al trabajador.

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

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

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del real decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Art. 4. *Comisión paritaria sectorial de formación.*

A) Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 35 real decreto 395/2007 de 23 de marzo, se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

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

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.

Domicilio social. La comisión paritaria tendrá su domicilio social en el de la asociación técnica y empresarial del yeso (ATEDY). Calle San Bernardo, número 22, 1 (28015 Madrid), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

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.

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 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 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.

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

B) Funciones. La comisión paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del real decreto 3957/2007 de 23 de marzo.

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

c) Fijar criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de clasificaciones 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 le sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

h) 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.

Art. 5. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 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:

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

El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 40 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

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

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

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

Art. 6. *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.

ANEXO II

Tabla orientativa; Clasificación profesional del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
1	Director Producción. Director Técnico. Otros puestos de dirección en áreas técnicas.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director marketing. Director RRHH y otros puesto de dirección en áreas no técnicas.		2 y 3
2	Jefes / responsables de: Fabrica. Producción. Mantenimiento. Laboratorio / calidad. Seguridad, PRL, MA. Jefe de cantera. Director Facultativo de Minas. Otros puesto de jefatura en áreas técnicas.	Jefes / Responsables de: Administración. Comercial. Compras. Personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.	Encargado general.	4 y 5
3	Personal Técnico: Técnico control de calidad. Técnico PRL. Ingenieros de fábrica	Técnico superior departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Técnico comercial. Encargado de administración. Delineante. Otros puestos técnicos. Oficiales de 1.º Administrativos	Encargado de sección: Mantenimiento. Producción. Almacén. Logística. Cantera, etc. Encargado / jefe de turno o línea.	6 y 7
4	Analista de 1.ª de laboratorio.	Técnicos Medios de departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Oficial 2.ª administrativo.	Mezclador. Hornero de cal. Hornero de horno intermitente. Operador de sala de control. Palista de 1.ª/operario de retroexcavadora de 1.ª Conductor vehículos mayor de 7500 kg. Electricista de 1.ª Mecánico de 1.º Barrenero / artillero Electromecánico Coordinador de equipo Cabecero CO1 y CO2	8

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
5	Analista de 2. ^a	Vendedor Técnico base de departamento (puesto para juniors en el que se está en formación durante 24 meses antes de pasar a técnico medio o superior, según autonomía, responsabilidad, etc.). Auxiliar administrativo.	Conductor camión hasta 7500 kg. Palista de 2. ^a Carretilero. Mecánico de 2. ^a Electricista de 2. ^a Triturador /machacador / molinero. Hidratador. Ayudante hornero de cal. Hornero de yeso. Operador plantas auxiliares. Aplicador de yeso. Cabecero de placa. Responsable línea encajado. Operario mixer. Operario cizalla. Operario bordes. Operario cartón. Operario bundler. Operario apiladora. Operario calcinación y almacén mineral. Operario secadero. Operario pastas.	9
6	Auxiliar laboratorio.		Ayudante hornero de yeso. Ayudante hidratador. Moldeador manual. Ensacador de máquina automática. Paletizador de máquina automática de prefabricados. Operario de tabiques. Rascador y repasador de prefabricados.	10
7		Almacenero. Conserje. Vigilante.	Personal de limpieza. Ensacador manual. Auxiliar / ayudante de fabrica. Auxiliar / ayudante de almacén. Operario de embalaje y flejado. Calador. Operario de fabricación de prefabricados de escayola. Operario de plantas auxiliares.	11

ANEXO III

Artículo 35. *Supresión del complemento de antigüedad.*

1.º Acuerdos sobre la supresión del complemento de antigüedad.

Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo sectorial, al considerar que este complemento desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual

salario, es por lo que, garantizados los derechos económicos adquiridos y mediando compensación por las expectativas de derecho, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad con arreglo al siguiente texto y régimen jurídico:

1.º Las partes firmantes del presente convenio sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 30 de junio de 2003, se venía contemplando y aplicando en el ámbito sectorial a que se contrae dicho convenio.

2.º Como consecuencia del acuerdo anterior, asimismo ambas partes asumen, como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 30 de junio de 2003. A este importe, así determinado, se adicionara, en su caso, el importe que se derive de redondear a un año completo la fracción temporal que supere la mitad del año en curso de adquisición de un nuevo tramo de antigüedad.

b) El importe de este complemento salarial ad personam no será revisable, ni absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 30 de junio de 2003)

Para compensar la desaparición normativa del complemento de antigüedad, en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado Plus de Convenio Sectorial, sujeto al siguiente régimen jurídico:

1.º Regla general: El importe del plus de convenio sectorial estará determinado, a fecha de 1 de julio de 2003 y a salvo las excepciones que después se establecen, por el equivalente al 11% del salario base anual de tablas. Este complemento o plus se aplicará a todos los trabajadores (con y sin antigüedad).

Este Plus se incorpora a tablas, sin que pueda ser objeto de absorción ni compensación, quedando afectado por las variaciones futuras que tengan las tablas a partir de enero de 2004 –o en el momento que proceda– a medida en que se vaya incorporando el contenido de la compensación. El importe total de la compensación a que se contrae este plus será objeto de paulatina incorporación y abono, de modo que, fraccionado por cuatro, comenzará a abonarse su primera cuarta parte en enero del año 2004, aumentándose otra cuarta parte mas cada año, hasta finalizar la incorporación y abono íntegros en enero del año 2007.

No obstante, la aplicación de los plazos previstos en el párrafo inmediato anterior, así como en la letra a) de este apartado 2.º, podrá ser objeto de aplazamiento en el tiempo, en su conjunto, por las empresas individualmente consideradas, siempre que el inicio del proceso de supresión («foto fija para determinar el complemento ad personam») y de la incorporación a tablas y abono de la primera cuarta parte de la compensación se produzca dentro del tiempo de vigencia del presente convenio colectivo y mediando acuerdo entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores en la misma acerca del momento previsto como de inicio del proceso. A estos efectos, las empresas que se propongan retrasar el inicio del proceso de sustitución y compensación del complemento actual de antigüedad, deberán notificarlo a la correspondiente representación legal o sindical de los trabajadores dentro del segundo semestre del 2003.

2.º Excepciones:

Primera.–Lo previsto en las letras a) y b) del presente apartado 2) de este artículo no afectará a todas aquellas empresas y/o provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieran suprimido el complemento de antigüedad por medio de acuerdo, pacto o convenio colectivo que sea distinto al acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad (resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996, BOE de 21 de noviembre de 1996), o que hubieren mejorado la compensación económica prevista en éste. En estos supuestos, la supresión de la antigüedad permanece en sus propios términos.

Segunda.—En las provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieran suprimido el complemento de antigüedad en razón a lo que, al efecto, se dispuso en el acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad, (resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996, BOE de 21 de noviembre de 1996), el importe del plus de convenio sectorial a que se refiere la letra b) del apartado 2 del presente artículo vendrá determinado por el 40% de la diferencia existente entre la cantidad a que hubiere derecho de aplicarse la regla general prevista en este mismo artículo, menos el importe actual de lo percibido como compensación por la supresión efectuada al amparo de aquel acuerdo sectorial nacional. A la cantidad que así resulte le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación y abono gradual.

Tercera.—En las provincias en las que existiere «tabla de antigüedad» propia, el importe del plus de convenio sectorial que se establece como compensación por la supresión del complemento de antigüedad efectuada por este convenio colectivo se determinará con arreglo a uno de los siguientes modos:

a) Si la base de cálculo de la antigüedad anual fuere de importe igual o superior al sesenta por ciento del salario base anual, el importe del plus de convenio sectorial será el equivalente al 11% del salario base anual.

b) Si la base de cálculo de la antigüedad fuere de importe inferior al sesenta por ciento del salario base anual, el plus de convenio sectorial tendrá un importe inicial equivalente al 75% de la diferencia que resulte, en cada caso, de restar al 11% del salario base anual el 11% de la respectiva base de cálculo de la antigüedad anualizada en la provincia de que se trate, sin que, en ningún caso, resulte inferior a 400 euros el importe del plus de convenio sectorial.» Cualquiera que fuere el modo que resulte procedente en la determinación inicial del plus de convenio sectorial, a éste le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación, abono gradual y actualización.

3.º Al objeto de una correcta aplicación de la compensación establecida en este artículo, las partes firmantes proceden de inmediato a identificar nominativamente qué provincias se adscriben a cada uno de los modos de determinación del compensatorio plus de convenio sectorial, debiendo incorporarse la correspondiente lista en un anexo al texto articulado de este convenio. No obstante el contenido de dicha lista, cualquier error, omisión o alteración debidamente acreditados será objeto de análisis para su definitiva incorporación en la cuantificación y concreción del plus de convenio sectorial, a incorporar en tablas a partir del 1 de enero de 2004, sin que ello sea óbice a la excepción prevista en el párrafo cuarto de la regla general antes referida.

Identificación nominativa de provincias, al objeto de aplicación del régimen compensatorio establecido en este convenio por la supresión del complemento de antigüedad:

A) Provincias que se acogen al supuesto general:

Almería.
Badajoz.
Burgos.
Cáceres.
Cantabria.
Ceuta.
Córdoba.
La Coruña.
Granada.
Huesca.
Jaén.
Las Palmas.

Lugo.
Madrid.
Melilla.
Murcia.
Pontevedra.
Sevilla.
Toledo.
Vizcaya.
Zaragoza.

B) Provincias que se acogen a la Excepción Primera:

Alicante.
Ciudad Real.

C) Provincias que se acogen a la Excepción Segunda:

Albacete.
Asturias.
Ávila.
Baleares.
Cádiz.
Cuenca.
Gerona.
Guadalajara.
Guipúzcoa.
Huelva.
León.
Lérida.
Málaga.
Navarra.
Orense.
Palencia.
Salamanca.
Segovia.
Soria.
Tarragona.
Tenerife.
Teruel.
Valencia.
Valladolid.
Zamora.

D) Provincias que se acogen a la Excepción Tercera:

Barcelona (supuesto A).
Castellón (supuesto A).
La Rioja (Supuesto B).