

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de las industrias de derivados del cemento de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023 para el sector de las industrias de derivados del cemento de Álava. Código convenio número 01000485011981.

**ANTECEDENTES**

El día 27 de abril de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial SEA Empresas Alavesas y la representación social CCOO y UGT en la mesa negociadora, el día 25 de abril de 2022.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 10 de mayo de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA AÑOS 2021-2023**

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. No discriminación por razón de sexo.

Artículo 7. Puntualidad.

Artículo 8. Rendimientos mínimos.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 9. Comisión paritaria del convenio.

Artículo 10. Funciones de la comisión paritaria.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 11. Reconocimientos médicos.

Artículo 12. Período de prueba.

Artículo 13. Contratos formativos.

Artículo 14. Contratos por circunstancias de la producción.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 16. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

Artículo 17. Chóferes.

Artículo 18. Preaviso de la persona trabajadora/a.

Artículo 19. Finiquitos.

Artículo 20. Empresas de trabajo temporal.

Capítulo IV. Normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 21. Desplazamiento.

Artículo 22. Condiciones de los desplazamientos.

Artículo 23. Traslados.

Artículo 24. Desplazamientos y traslados voluntarios.

Artículo 25. Supuestos especiales.

Capítulo V. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada.

Artículo 27. Prolongación de la jornada.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Artículo 29. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

Artículo 30. Vacaciones.

Capítulo VI. Estructura salarial.

Artículo 31. Retribuciones.

Artículo 32. Pago del salario.

Artículo 33. Salario base.

Artículo 34. Salario hora ordinaria.

Artículo 35. Plus de asistencia y actividad.

Artículo 36. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Artículo 37. Complemento de nocturnidad.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Retribución de las vacaciones.

Artículo 40. Retribución de las horas extraordinarias.

Artículo 41. Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.

Artículo 42. Plus extrasalarial.

Artículo 43. Dietas/medias dietas.

Artículo 44. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Artículo 45. Garantías personales.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Artículo 47. Graduación de faltas.

Artículo 48. Faltas leves.

Artículo 49. Faltas graves.

Artículo 50. Faltas muy graves.

Artículo 51. Régimen de sanciones.

Artículo 52. Sanciones.

Artículo 53. Prescripción.

Artículo 54. Expediente contradictorio.

Capítulo VIII. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 55. Permisos y licencias.

Artículo 56. Permiso de lactancia.

Artículo 57. Excedencia forzosa.

Artículo 58. Excedencia voluntaria.

Artículo 59. Excedencia especial.

Disposiciones comunes para las excedencias.

Capítulo IX. Representación colectiva.

Artículo 60. Elecciones sindicales-candidatos.

Artículo 61. Horas de Delegados/as de personal y comités de empresa.

Artículo 62. Asambleas.

Artículo 63. Fomento del euskera.

Capítulo X. Suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Artículo 64. Procedimiento.

Capítulo XI. Prestaciones complementarias a las de seguridad social.

Artículo 65. Indemnizaciones.

Artículo 66. Prestación complementaria en caso de hospitalización y accidente de trabajo.

Capítulo XII. Clasificación profesional.

Artículo 67. Criterios generales sobre clasificación profesional.

Capítulo XIII. Normas supletorias.

Artículo 68. Normas supletorias.

Capítulo XIV. Seguridad y salud laboral.

Artículo 69. Ropa de trabajo.

Artículo 70. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Artículo 71. Control de absentismo.

Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos.

Disposición adicional segunda. Cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Disposición adicional tercera. Atrasos salariales.

Anexo I: Recibo de finiquito.

Anexo II: exclusiones indemnización artículo 65 d).

Anexo III: Acta de desacuerdo en inaplicación de condiciones de trabajo.

Anexo IV: Acta de desacuerdo en modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Anexo V: Tablas salariales 1 de julio al 31 de diciembre 2021.

Anexo VI: Tablas salariales año 2022.

Anexo VII: Tablas salariales año 2023.

Anexo VIII: Complemento personal de antigüedad.

## Capítulo I. Normas generales

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo situados en la Territorio Histórico de Álava, que esté contratado por las industrias dedicadas a las actividades de fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

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

**Artículo 2. Ámbito personal**

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores/as cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quiénes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2021, excepción hecha de lo dispuesto en los artículos 22, artículo 31, artículo 43, artículo 64 y disposición adicional tercera; cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023.

**Artículo 4. Denuncia**

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá solicitar por escrito a la otra la denuncia del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales en Álava.

La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales), o de arbitraje si así lo hubieran acordado, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

**Artículo 6. No discriminación por razón de sexo**

Este convenio se basa en el principio de no discriminación por razón de sexo en ningún aspecto de la relación laboral de los regulados en el mismo o en la normativa de aplicación general.

**Artículo 7. Puntualidad**

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente convenio la presencia del personal en el puesto de trabajo, preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada

laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el abandono del trabajo en el momento final de dicha jornada. La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todo el personal afectado por este convenio. El mismo criterio se aplicará respecto a cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

#### **Artículo 8. Rendimientos mínimos**

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte de los productores afectados por el convenio, entendiéndose, hasta tanto no se publiquen unas tablas de rendimiento, como rendimiento mínimo el medio o normal que para cada actividad hayan venido desarrollando las personas trabajadoras del sector de derivados del cemento del Territorio Histórico de Álava durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio.

### Capítulo II. Comisión paritaria

#### **Artículo 9. Comisión paritaria del convenio**

Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

•Vocales:

• Cinco representantes de las personas trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la Comisión Negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

• Cinco representantes de las empresas.

• Domicilio: el domicilio de esta comisión se fija en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

• Asesores: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria seis asesores/as: tres serán designados por las personas trabajadoras y tres por las empresas. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

#### **Artículo 10. Funciones de la comisión paritaria**

1. La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e. En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente acta de desacuerdo recogida en el modelo del anexo IV y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del acta del anexo IV y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de este.

2. Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo III. Contratación

**Artículo 11. Reconocimientos médicos**

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. La revisión médica anual será gratuita para las personas trabajadoras y sólo podrá llevarse a efecto cuando la persona afectada preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de su salud puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores/trabajadoras.

**Artículo 12. Periodo de prueba**

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

Nivel II	6 meses
Niveles III, IV y V	3 meses
Niveles VI y VII	2 meses
Nivel VIII	1 mes
Resto niveles	15 días naturales

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos.

4. La situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

**Artículo 13. Contrato formativo**

Será de aplicación para las modalidades de este contrato la regulación general, salvo en las siguientes características:

– Contrato de formación en alternancia: la retribución salarial durante el primero o segundo año de vigencia del contrato será, respectivamente, del 65 o del 80 por 100 del salario fijado para un trabajador/trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

– Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: los salarios aplicables a estos contratos de trabajo, en ningún caso, podrán ser inferiores a los establecidos para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 14. Contratos por circunstancias de la producción**

1. Cuando el contrato por circunstancias de la producción obedezca al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere; la duración máxima del contrato será de 12 meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

2. A la finalización del contrato, las personas trabajadoras contratadas al amparo de la presente modalidad contractual percibirán en concepto de indemnización la cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

#### **Artículo 15. Contratos a tiempo parcial**

El contrato de trabajo se entenderá realizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo.

Deberá constar expresamente en el contrato las horas complementarias que las partes convengan realizar. Cuando se acuerde la realización de horas complementarias con posterioridad a la formalización del contrato de trabajo, dicho pacto deberá constar necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias de los contratos a tiempo parcial no podrá exceder del 50 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. La distribución y forma de realización de las horas complementarias será la pactada en el contrato de trabajo o, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 16. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada**

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador/a el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 180 días naturales, y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

#### **Artículo 17. Chóferes**

Aquellas personas trabajadoras cuya función sea la de chofer que conduzcan vehículos de motor de peso máximo autorizado superior a 7.500 kg., y acrediten una antigüedad en el sector de 1 año, desempeñando dicha función, tendrán la categoría de oficial 1<sup>a</sup>.

Las empresas deberán garantizar el salario y un puesto alternativo en la empresa a aquellas personas trabajadoras a quienes, por causas ajenas a su voluntad e imputables a la empresa (conducir con sobrecargas, vehículo en condiciones inseguras, etc.) les sea retirado su carné de conducir durante el tiempo que se mantenga vigente la retirada del carné, con el límite de la duración de su contrato.

Cuando a un trabajador/a, cuya función sea la de chofer, le sea retirado temporalmente el permiso de conducción por causas imputable a él, la empresa está autorizada a destinar temporalmente al trabajador/a u otro puesto de trabajo, si existiera vacante, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo. En caso de que no hubiera vacante, o la persona trabajadora no acepte desempeñar las nuevas funciones, el contrato quedará suspendido desde la suspensión del permiso, cesando la obligación de abonar el salario y de cotización a la seguridad social.

#### **Artículo 18. Preaviso de la persona trabajadora**

Todo trabajador/a que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde presta sus servicios deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con la siguiente antelación:

a) Treinta días, el personal con retribución mensual.

b) Quince días, los auxiliares de obra.

c) Siete días, el personal con retribución diaria.

El incumplimiento de este requisito comportará la pérdida de salarios en igual cuantía al del número de días no preavisados, así como la pérdida del derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que, en su caso, pudieran corresponderle.

#### **Artículo 19. Finiquitos**

Los recibos de liquidación final, saldo y finiquito se formalizarán de acuerdo con el modelo que figura como anexo I de este convenio.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar al personal que cese en su relación laboral, con cinco días de antelación, una copia de la liquidación o finiquito al sólo efecto de comprobación de cantidades.

Asimismo, la persona trabajadora manifestará con la antelación debida su conformidad o disconformidad con la liquidación, a fin de poderla diligenciar correcta y definitivamente para el día del cese de la persona trabajadora en la empresa.

Los recibos de liquidación final o finiquito se firmarán por la persona trabajadora en presencia del delegado/a de personal o miembro del Comité de Empresa, en su caso. En dicho documento se hará constar expresamente el nombre y firma del representante de las personas trabajadoras que actúe como tal o la renuncia expresa de dicha facultad por parte de la persona trabajadora que no juzgue necesario la asistencia del representante. Todo ello a efectos del pleno carácter liberatorio del documento referido.

Una vez firmado, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, a los cinco días laborables, no computándose a estos efectos los sábados, si no se manifiesta su disconformidad con el mismo.

#### **Artículo 20. Empresas de trabajo temporal**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal exigirán a éstas que garanticen a las personas trabajadoras puestas a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

### Capítulo IV. Normas generales sobre prestación de trabajo

#### **Artículo 21. Desplazamiento**

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

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

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

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo. En el supuesto de que por este procedimiento no se 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 las personas trabajadoras.

b) Personas con discapacidad.

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

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

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 30 a 90 días.

D = Más de 90 días.

Lugar de desplazamiento.

	A	B	C	D
Dentro de la mismo Territorio Histórico		SP		
Dentro de la Comunidad Autónoma	72	72	72	120
Fuera de la Comunidad	72	72	72	120
(SP = sin preaviso)				

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, ni cuando la persona trabajadora pueda pernoctar en su residencia.

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 el personal desplazado pueda regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Si el desplazamiento tuviera una duración superior a un mes e inferior a tres, la persona trabajadora tendrá derecho a un día laboral por cada mes de desplazamiento.

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

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

#### **Artículo 22. Condiciones de los desplazamientos**

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

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

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

Cuando en los desplazamientos se utilice, de común acuerdo con la empresa vehículo propio, el precio del kilómetro recorrido abonable, desde el mes siguiente al de la publicación en el BOTHA del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2023; será el siguiente:

- a) 0,38 euros el kilómetro, cuando la persona trabajadora viaje solo.
- b) 0,39 euros el kilómetro, cuando viaje acompañado de otros compañeros sin completar su vehículo.
- c) 0,40 euros el kilómetro, cuando lleve su vehículo completo.

### **Artículo 23. Traslados**

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

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

En el supuesto de traslado, se deberá preavisar con al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que al afectado. Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20 por ciento al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

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

La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar una licencia retribuida de tres días laborables.

Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), y la persona trabajadora no estuviera conforme con la decisión tomada por la empresa, cualquiera de las dos partes podrá acudir a los procedimientos del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) a fin de solventar sus diferencias. La interposición de cualquiera de los procedimientos del PRECO, a los que la otra parte estará obligada a concurrir, deberá de hacerse en el plazo máximo de diez días, contados desde el siguiente al de la notificación del

preaviso, suspendiéndose la decisión hasta resolverse definitivamente la cuestión, no debiéndose exceder dicha suspensión, en todo caso, de un período superior a los 20 días desde la notificación del preaviso.

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

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

#### **Artículo 24. Desplazamientos y traslados voluntarios**

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

#### **Artículo 25. Supuestos especiales**

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

### Capítulo V. Jornada de trabajo

#### **Artículo 26. Jornada**

La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.716 horas.

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en este artículo a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. En este caso, la jornada laboral diaria no podrá exceder de un mínimo y máximo de siete horas y media y ocho horas y media diarias o de 37,5 a 42,5 horas cuando se efectúe el cómputo semanal, salvo pacto a nivel de empresa en contrario con el límite de diario de 6:30 a 9:30 horas o en cómputo semanal de 32,5 a 47,5 horas.

El calendario y distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de las personas trabajadoras.

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

3. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato se hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor resultante de la siguiente fórmula:

$$SB + AC + PAA + CP + CCA + GE + V = \text{Valor hora ordinaria.}$$

Horas anuales de trabajo efectivo.

Siendo:

SB: Salario base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PAA: Plus de asistencia y actividad.

CP: Complemento de puesto de trabajo.

CCA: Complemento de compensación de antigüedad.

GE: Gratificaciones extraordinarias.

V: Importe de las vacaciones anuales.

4. Las empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

5. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna, las empresas que no hagan uso de la facultad de distribuir irregularmente la jornada, podrán acogerse a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respetar, en tal caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### **Artículo 27. Prolongación de la jornada**

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

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

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

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

#### **Artículo 28. Horas extraordinarias**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 27, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en dicho artículo.

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

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

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

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

**Artículo 29. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo**

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. En el supuesto de que el delegado/a de personal o miembros del comité no pudieran ser consultados, la notificación prevista anteriormente deberá efectuarse como máximo dentro de las veinticuatro horas siguientes a la suspensión. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones de la persona trabajadora.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán recurrir contra la decisión adoptada por las empresas mediante los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales), publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

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

Mediante pacto individual la empresa y trabajador/a podrán pactar la recuperación de las horas perdidas por inclemencias del tiempo que sean a cargo de la persona trabajadora. En este supuesto, no se computará como horas extraordinarias el tiempo recuperado, si bien será abonado por las empresas como horas extraordinarias.

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

**Artículo 30. Vacaciones**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborales, no computándose a estos efectos los sábados e iniciándose, en cualquier caso, en día laborable.

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

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

- Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.
- Las vacaciones podrán ser divididas a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos que, en todo caso no será inferior a 17 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

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

**Capítulo VI. Estructura salarial****Artículo 31. Retribuciones**

A partir de 1 de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021 las retribuciones del personal afectado por este convenio serán las que se contienen en la tabla salarial como anexo V, fruto de incrementar en el 3 por ciento la última tabla salarial vigente.

A partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022 las tablas salariales vigentes son las que se acompañan como anexo VI, resultantes de incrementar en el 3 por ciento las correspondientes a 2021.

A partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023 las tablas salariales son las que se acompañan como anexo VII, resultantes de incrementar en el 4 por ciento las correspondientes a 2022.

En el año 2024, si la suma de los IPCs de los años 2021, 2022 y 2023 supera la suma de los incrementos salariales aplicados en esos años (esto es, el 10 por ciento), los salarios se actualizarán obligatoriamente al alza en el porcentaje equivalente a dicha diferencia, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Si dicha suma de los IPCs de los años 2021, 2022 y 2023 quedase igual o por debajo de la suma de los incrementos aplicados (10 por ciento), no procederá practicar actualización alguna, consolidándose tales incrementos ya aplicados.

### **Artículo 32. Pago del salario**

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

El salario se abonará, por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

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

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

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

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

### **Artículo 33. Salario base**

El salario base de las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 34. Salario hora ordinaria**

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

### **Artículo 35. Plus de asistencia y actividad**

El complemento denominado plus de asistencia y actividad se devengará por cada día efectivamente trabajado en las jornadas de lunes a viernes y en la cuantía que para cada nivel se especifica en las tablas salariales anexas.

En consecuencia, durante las jornadas de los sábados no se devengará en ningún caso el citado plus, como consecuencia de haberse incluido las cantidades que con anterioridad a 1 de noviembre de 2012 se venían abonando en las jornadas de sábado.

**Artículo 36. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad**

1. A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 25 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por ciento aplicado al tiempo realmente trabajado.

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

**Artículo 37. Complemento de nocturnidad**

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

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

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

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

**Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias**

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

- Devengo de las pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

- A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores/trabajadoras que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de complemento de antigüedad consolidada.
- Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las gratificaciones se calcularán, lógicamente, en razón a los días efectivamente trabajados de acuerdo con la normativa vigente.

No obstante lo anterior, como concesión específica para los casos de Incapacidad temporal y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calcularán las gratificaciones extraordinarias mencionadas de la siguiente forma:

- a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

El 40 por ciento de lo que les hubiera correspondido durante el tiempo de baja, caso de hallarse en activo.

b) Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo:

El 100 por ciento de lo que les corresponda en el supuesto de estar en situación de alta.

#### **Artículo 39. Retribución de las vacaciones**

1. La retribución de las mismas será la fijada en las tablas salariales anexas. A dicha cuantía se incrementará, en el caso de trabajadores/trabajadoras que a la fecha del 25 de agosto de 1997 vinieren percibiendo antigüedad, en la cantidad equivalente a treinta días naturales de complemento de antigüedad consolidada.

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

3. Por el contrario, en los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso de los dieciocho meses a partir del año en que se hayan devengado, se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 40. Retribución de las horas extraordinarias**

1. Es el complemento salarial que deberá percibir la persona trabajadora por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 150 por ciento del valor de la hora ordinaria.

5. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador/a, con independencia de que si la opción lo es por compensación mediante descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6. Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

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

#### **Artículo 41. Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad**

1. Las partes firmantes del presente convenio general acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica.

2. Como consecuencia de dicho acuerdo, se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 25 de agosto de 1997, tuviese cada trabajador/a. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de dichos convenios colectivos, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Dicho complemento se devengará por día natural en la cuantía que para cada nivel figura en el anexo VIII.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del convenio general, y a los solos efectos informativos, se señala en el anexo VIII el importe anual en euros y por niveles que corresponde por la antigüedad consolidada, cuyos valores permanecerán inalterables en años sucesivos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de complemento de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción o compensación.

#### **Artículo 42. Plus extrasalarial**

Se establece el plus extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas anexas, que será satisfecho a todas las personas trabajadoras por cada día efectivo de trabajo en jornada normal. En consecuencia, este plus solo se devengará en las jornadas laborables de lunes a viernes, y será cotizable a la Seguridad Social, de conformidad con lo que establece el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social, y a efectos de percibir las prestaciones que correspondan, incluidas las abonadas por el FOGASA (Fondo de garantía salarial).

#### **Artículo 43. Dietas/medias dietas**

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

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

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

4. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

5. El importe de la dieta completa y de la media dieta serán los siguientes:

Desde el mes siguiente al de la publicación en el BOTA del convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2023:

- 47 euros la dieta completa.
- 16 euros la media dieta.

La media dieta se incrementará en 0,60 euros cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo para realizar el mismo antes de las 6:30 horas de la mañana.

Si la persona trabajadora tuviera que cenar y pernoctar fuera de su localidad, realizándolo en establecimientos hoteleros de común aceptación con la empresa, ésta abonará, previa presentación de los justificantes adecuados, las eventuales diferencias sobre el importe de la dieta completa.

#### **Artículo 44. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del convenio**

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo con el marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

- a. Régimen salarial.
- b. Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Sistema de remuneración.

Causas:

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando

a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el resultado de explotación por empleado (es decir dicho resultado dividido entre el número promedio de empleados equivalentes a jornada completa del correspondiente periodo) o de ventas a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los doce últimos meses sea inferior en un 12 por ciento al promedio del resultado de explotación por empleado o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Procedimiento:

1. Las empresas en las que concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de las personas trabajadoras su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el resultado de explotación o de ventas se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo con lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta recogida en el anexo III acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En caso de no haber acuerdo, ambas partes se comprometen a resolver las divergencias de acuerdo al acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales-PRCO, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la comisión paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, el acuerdo que se alcance con la representación legal de las personas trabajadoras, con los propios trabajadores/trabajadoras en las empresas que carezcan de representación legal o la resolución que se dicte en el arbitraje determinará la duración de la suspensión. Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la comisión paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRCO-III, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje.

#### **Artículo 45. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que superen lo pactado en el presente convenio, de tal manera que quienes vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración como consecuencia de la entrada en vigor del convenio.

### Capítulo VII. Faltas y sanciones

#### **Artículo 46. Régimen disciplinario**

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

**Artículo 47. Graduación de faltas**

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

**Artículo 48. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación de 48 horas su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores/trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de las personas trabajadoras en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

**Artículo 49. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 50. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1. del Estatuto de los Trabajadores.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores/trabajadoras.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores/trabajadoras.

18. Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### **Artículo 51. Régimen de sanciones**

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

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

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

#### **Artículo 52. Sanciones**

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/trabajadoras y en la empresa.

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

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

4. En aquéllos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as sindicales, si los hubiere.

**Artículo 53. Prescripción**

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

**Artículo 54. Expediente contradictorio**

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

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

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados/as de personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

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

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

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

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

**Capítulo VIII. Permisos, licencias y excedencias****Artículo 55. Permisos y licencias**

I. La persona trabajadora, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultada para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción del salario base, antigüedad y plus de asistencia y actividad que le corresponda de acuerdo con los importes consignados en las tablas salariales anexas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, por matrimonio.

b) Un día natural, por matrimonio de hijos.

c) 1º. Cuatro días naturales, de los que al menos dos serán laborables, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2º. Tres días naturales, de los que al menos dos serán laborables, de la pareja de hecho y parientes de primer grado de ésta. En el caso de parientes de segundo grado, el permiso será de dos días naturales.

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Mediante acuerdo con la empresa, el trabajador/a podrá disfrutar este permiso en medias jornadas.

A los efectos anteriores se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Públicos de Salud.

Cuando la enfermedad grave persistiera la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación lo dispuesto en el este artículo sobre ampliación de permisos.

e) Un día para acompañar a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera intervención quirúrgica con anestesia general o local sin hospitalización.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

h) Por el tiempo que invierta la persona trabajadora en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social.

i) En el caso de fallecimiento u hospitalización por enfermedad en fase terminal de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad ocurridos en un país no comunitario, debidamente justificado, se concederá una licencia no retribuida de seis días. La persona trabajadora que solicite este permiso no retribuido deberá justificar el desplazamiento, presentando el pasaporte debidamente visado a la entrada y país y el certificado médico o de defunción acreditativo de los hechos para los que se ha solicitado esta licencia.

j) Por el tiempo indispensable para poder realizar los trámites necesarios para la renovación de los permisos de trabajo y residencia, por parte de personas trabajadoras inmigrantes.

k) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge/pareja de hecho, hijos/as y parientes hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, a tratamientos médicos oncológicos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) y d) la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento fuera del Territorio Histórico de Álava a una distancia superior a 50 Km., a contar desde el domicilio de la persona trabajadora, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en la siguiente forma:

Desplazamiento fuera del Territorio Histórico de Álava a una distancia superior a 50Km. desde el domicilio de la persona trabajadora:

– 2 días para apartado b).

– 2 días para apartado c).

– 2 días para apartado d).

Desplazamiento fuera de la Territorio Histórico y a una distancia superior a 300 Km desde el domicilio de la persona trabajadora:

– 3 días para apartado b).

– 2 días para apartado c).

– 3 días para apartado d).

Las licencias y permisos contemplados en este artículo serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre y cuando las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación de figurar inscritas en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

II. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 de este artículo, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, la persona trabajadora perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso de la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras 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.

#### **Artículo 56. Permiso por lactancia**

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, acumulable a su voluntad en una sola, que se podrá disfrutar en cualquier momento de la jornada laboral. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se establece expresamente la posibilidad de acumular el tiempo de una hora diaria de lactancia en jornadas completas.

#### **Artículo 57. Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito Territorio Histórico o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con las mismas garantías y condiciones expuestas en el párrafo anterior.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa de la persona trabajadora, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

#### **Artículo 58. Excedencia voluntaria**

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeto

a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. La persona trabajadora 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.

#### **Artículo 59. Excedencia especial**

1. Las personas trabajadoras tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior a 1 año, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte de la persona trabajadora que será considerado como falta muy grave.

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

Disposiciones comunes para las excedencias:

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

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

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

### Capítulo IX. Representación colectiva

#### **Artículo 60. Elecciones sindicales**

Las personas trabajadoras que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 61. Horas de Delegados/as de personal y comités de empresa**

Los Delegados/as de personal o Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, las cuales podrán ser acumulables en los distintos miembros del Comité o Delegados/as para su disfrute en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas que a continuación se establecen:

- Empresas hasta 100 trabajadores/trabajadoras, 16 horas.
- Las empresas que rebasan el número de 100 trabajadores/trabajadoras estarán en cuanto al crédito de horas a lo dispuesto en la legislación vigente.

Igualmente, los Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito intransferible de 16 horas anuales retribuidas que podrán utilizar cuando fuera preciso.

**Artículo 62. Asambleas**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas en los centros de trabajo durante la vigencia del presente convenio. Dichas asambleas podrán realizarse dentro de la jornada laboral, bien al inicio o a su finalización al objeto de no obstaculizar las actividades normales, contando las personas trabajadoras afectadas por este convenio con diez horas laborales al año, siempre y cuando se cumpla y respete por vía de recuperación la jornada laboral pactada.

Las asambleas habrán de ser convocadas por la mayoría de los Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa o por un 33 por ciento de las personas trabajadoras de la plantilla. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o Delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa. La celebración de estas asambleas, tiempo de duración previsto, orden del día, motivos, forma y días de recuperación de las horas a emplear, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Delegado/a o miembros del Comité con una antelación mínima de tres días. En casos excepcionales o de gravedad y justificados podrán celebrarse sin preaviso procurando no obstaculizar el normal desarrollo de la actividad.

**Artículo 63. Fomento del euskera**

En las empresas en que ello sea posible las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

**Capítulo X. Suspensión temporal de los contratos de trabajo****Artículo 64. Procedimiento**

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

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

2. En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por la persona trabajadora, sumadas las aportaciones de la entidad gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por la persona trabajadora íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

3. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

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

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

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

#### Capítulo XI. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

##### **Artículo 65. Indemnizaciones**

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 65.000 euros.

c) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sean o no revisables: 80.000 euros.

d) Muerte traumática por accidentes ocurridos en la vida privada de la persona trabajadora con exclusión de los derivados de la actividad laboral, así como de los riesgos y accidentes que se detallan en el anexo II: 20.000 euros.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 60 días de la publicación del presente convenio colectivo en el BOTHA.

##### **Artículo 66. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y de hospitalización**

a) En los casos de Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará las siguientes prestaciones complementarias:

La persona trabajadora que cause baja por accidente de trabajo tendrá derecho a percibir el 25 por ciento de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda, según las retribuciones pactadas para cada categoría en el presente convenio, hasta el límite de quince meses contados desde la fecha de baja por accidente, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de la indicada prestación complementaria, y sin que en ningún caso pueda rebasarse la remuneración líquida que correspondería al trabajador/a, según convenio, caso de hallarse en activo.

La prestación complementaria consignada en el apartado anterior se abonará, también a las personas trabajadoras que sean hospitalizadas, durante el tiempo en que permanezcan internados en el centro hospitalario y hasta un máximo de 35 días de convalecencia.

b) En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonarán al 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda.

## Capítulo XII. Clasificación profesional

### Artículo 67. Criterios generales sobre clasificación profesional

1. La clasificación profesional se establece en función de los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, estableciendo las divisiones funcionales y grupos profesionales por aplicación de criterios objetivos y por las tareas y funciones básicas que desarrollen las personas trabajadoras.

2. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador/a de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Las categorías profesionales se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

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

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

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

4. Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras son:

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 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Aplicando los factores anteriores, se establecen 11 grupos profesionales numerados del 0 al 11 que son los siguientes:

G	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
0		Director General Director Gerente.	
1	Titulados Superiores.		
2	Titulados Medios Aparejador Perito e ingeniero técnico Graduado social		
3		Jefe de personal. Encargado General Jefe administrativo de 1ª	
4		Encargado de sección	
5		Jefe administrativo de 2ª Jefe de ventas	
6	Delineante de 1ª	Oficial administrativo de 1ª Jefe de almacén	
7			Oficial 1ª Oficio
8	Delineante de 2ª	Vendedor Oficial Administrativo de 2ª	Oficial de 2ª de oficio Almacenero
9	Ayudante		
10			Peón especialista
11			Peón

### Capítulo XIII. Normas supletorias

#### Artículo 68. Normas supletorias

El presente convenio complementa y desarrolla la negociación colectiva del sector de derivados del cemento en el Territorio Histórico de Álava.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### Capítulo XIV. Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 69. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán al personal a su servicio buzos o prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos prendas de trabajo al año.

Igualmente, la empresa facilitará calzado adecuado en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 70. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Las partes firmantes de este convenio tienen la voluntad de ser parte activa en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a constituir la comisión paritaria de seguridad y salud laboral, con la finalidad de proponer medidas para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

#### Artículo 71. Control del absentismo

Las partes firmantes de este convenio reconocen que el absentismo supone un importante problema y que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes aspectos: la presentación y presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa para una adecuada y eficaz protección de la salud de las personas trabajadoras.

A su vez, los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser informados sobre aquellas decisiones relativas a la utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud de la persona trabajadora.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1°. A que se inicien en las empresas los estudios pertinentes para examinar la existencia del absentismo y procurar su reducción.

2°. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o, en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma. En caso de concurrir estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo, cuando la persona trabajadora tuviera derecho a ella.

3°. Será obligatoria la presentación del parte de baja y confirmación por el personal en los plazos legalmente establecidos.

#### Disposición adicional primera. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio.

#### Disposición adicional segunda. Cobertura de contingencias de trabajo y enfermedad profesional

En el caso de que la empresa decida cambiar de mutua, se requerirá informe previo de los representantes legales de las personas trabajadoras, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días. Transcurrido dicho plazo sin haberse realizado, el informe se entenderá emitido favorablemente.

En el supuesto de que este informe fuera emitido en sentido negativo o cuando, por causas debidamente justificadas, las personas trabajadoras en votación secreta adoptada por dos tercios de los miembros de la plantilla formularan una propuesta de cambio de mutua, la empresa deberá remitir a la comisión paritaria del convenio escrito dando cuenta de la propuesta, comprometiéndose ambas partes a acudir a alguno de los procedimientos de resolución de conflictos PRECO.

#### Disposición adicional tercera. Atrasos salariales

El pago de los atrasos salariales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2021 se efectuará en el plazo de 15 días a partir de la publicación del texto del convenio.

**Anexo I**  
**Recibo de finiquito**

D/D<sup>a</sup>....., con domicilio en ....., que ha trabajado en la empresa ....., desde .....ha sta....., con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta la cantidad de .....euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a .....de.....de.....

El/la trabajador/a (1).....usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) Si o no.

**Anexo II**

Quedan excluidos del apartado d) del artículo 65 los siguientes riesgos:

a) Las lesiones provocadas intencionadamente por la persona trabajadora, el suicidio o tentativa de suicidio y las mutilaciones voluntarias.

b) Los accidentes sobrevenidos en actos dolosos o criminales cometidos por la persona trabajadora, o en apuestas o desafíos, o por riñas y actos notoriamente peligrosos cometidos por la persona trabajadora, salvo que se realicen en legítima defensa o estado de necesidad.

c) Los accidentes sobrevenidos en estado de enajenación mental, embriaguez manifiesta, o bajo los efectos de estupefacientes.

d) Los accidentes ocurridos al conducir un vehículo a motor si la persona trabajadora no está en posesión del correspondiente permiso de conducción así como la conducción de motocicleta superior a 125 CC.

e) Los daños derivados de la práctica por la persona trabajadora como profesional de cualquier deporte.

f) Los accidentes ocurridos durante la utilización de helicópteros y aviones de capacidad inferior a diez plazas de pasajeros.

g) Utilización de cualquier medio de navegación aérea, salvo que se produzcan como simple pasajero en líneas comerciales regulares, vuelos chárter, y en general en aeronaves autorizadas para el transporte público de personas.

h) Actividades deportivas tales como boxeo, submarinismo, esquí, escalada, artes marciales, etc.

**Anexo III**  
**A la comisión paritaria Territorio Histórico**

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa..... Nombre o razón social..... CIF..... Domicilio social..... Localidad..... Código Postal..... convenio colectivo aplicable .....

La empresa..... y su representación de las personas trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 44 del Convenio Colectivo Sectorial de Derivados del Cemento de Álava.

Se remite a la comisión paritaria la presente acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de las personas trabajadoras junto con la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la comisión paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....

Firmado:

Firmado:

Representación de trabajadores/trabajadoras

La empresa

**Anexo IV**  
**A la comisión paritaria**

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la empresa..... Nombre o razón social..... CIF..... Domicilio social..... Localidad..... Código Postal..... convenio colectivo aplicable.....

La empresa..... y su representación de las personas trabajadoras, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la comisión paritaria la presente acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la representación de las personas trabajadoras y la documentación aportada.

Ambas partes, empresa y representación de las personas trabajadoras, se dirigen a la comisión paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de..... de.....

**Anexo V. Tablas salariales – 1 de julio a 31 de diciembre de 2021**

Convenio colectivo sectorial para las industrias de derivados del cemento de Álava

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS EXTRAS	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
Empleados-administrativos							
Jefe administrativo 1ª	1.594,10	457,85	118,94	2.223,57	2.223,57	2.223,57	30.550,40
Jefe de personal	1.594,10	457,85	118,94	2.223,57	2.223,57	2.223,57	30.550,40
Jefe administrativo 2ª	1.399,30	457,85	118,94	2.017,46	2.017,46	2.017,46	30.933,45
Oficial administrativo 1ª	1.287,70	457,85	118,94	1.912,13	1.912,13	1.912,13	26.245,70
Oficial administrativo 2ª	1.235,59	457,85	118,94	1.855,49	1.855,49	1.855,49	25.502,67
Auxiliar administrativo	995,31	457,85	118,94	1.547,44	1.547,44	1.547,44	21.935,45
Jefe de almacén	1.287,70	457,85	118,94	1.912,13	1.912,13	1.912,13	26.245,70
Almacenero	1.235,59	457,85	118,94	1.855,49	1.855,49	1.855,49	25.502,67
Jefe de Ventas	1.363,08	457,85	118,94	1.946,87	1.946,87	1.946,87	27.179,13
Vendedor	1.235,59	457,85	118,94	1.855,49	1.855,49	1.855,49	25.502,67
Delineante de 1ª	1.287,70	457,85	118,94	1.912,13	1.912,13	1.912,13	26.245,70
Delineante de 2ª	1.235,59	457,85	118,94	1.855,49	1.855,49	1.855,49	25.502,67
Aparejador	1.670,71	457,85	118,94	2.296,46	2.296,46	2.296,46	31.611,80
Perito e Ingeniero Técnico	1.670,71	457,85	118,94	2.296,46	2.296,46	2.296,46	31.611,80
Graduado Social	1.670,71	457,85	118,94	2.296,46	2.296,46	2.296,46	31.611,80
Ingeniero Superior	1.891,39	457,85	118,94	2.549,00	2.549,00	2.549,00	34.796,94
Encargado general	49,80	23,67	5,82	2.268,86	2.268,86	2.268,86	30.126,34
Encargado de sección	45,93	23,67	5,82	2.126,92	2.126,92	2.126,92	28.400,72
Oficial 1ª	41,41	23,67	5,82	1.901,58	1.901,58	1.901,58	26.214,92
Oficial 2ª	40,13	23,67	5,82	1.842,16	1.842,16	1.842,16	25.491,21
Ayudante	38,38	23,67	5,82	1.781,50	1.781,50	1.781,50	24.686,54
Peón especialista	37,51	21,81	5,82	1.710,47	1.710,47	1.710,47	23.913,87
Peón ordinario	37,28	20,81	5,82	1.660,32	1.660,32	1.660,32	23.461,26

## Anexo VI. Tablas salariales – año 2022

Convenio colectivo sectorial para las industrias de derivados del cemento de Álava

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
Empleados-administrativos							
Jefe administrativo 1ª	1.641,92	471,59	122,51	2.290,28	2.290,28	2.290,28	31.466,91
Jefe de personal	1.641,92	471,59	122,51	2.290,28	2.290,28	2.290,28	31.466,91
Jefe administrativo 2ª	1.441,28	471,59	122,51	2.077,98	2.077,98	2.077,98	31.861,45
Oficial Administrativo 1ª	1.326,33	471,59	122,51	1.969,49	1.969,49	1.969,49	27.033,07
Oficial Administrativo 2ª	1.272,66	471,59	122,51	1.911,16	1.911,16	1.911,16	26.267,75
Auxiliar Administrativo	1.025,17	471,59	122,51	1.593,86	1.593,86	1.593,86	22.593,51
Jefe de almacén	1.326,33	471,59	122,51	1.969,49	1.969,49	1.969,49	27.033,07
Almacenero	1.272,66	471,59	122,51	1.911,16	1.911,16	1.911,16	26.267,75
Jefe de ventas	1.403,97	471,59	122,51	2.005,28	2.005,28	2.005,28	27.994,50
Vendedor	1.272,66	471,59	122,51	1.911,16	1.911,16	1.911,16	26.267,75
Delineante de 1ª	1.326,33	471,59	122,51	1.969,49	1.969,49	1.969,49	27.033,07
Delineante de 2ª	1.272,66	471,59	122,51	1.911,16	1.911,16	1.911,16	26.267,75
Aparejador	1.720,83	471,59	122,51	2.365,35	2.365,35	2.365,35	32.560,15
Perito e ingeniero técnico	1.720,83	471,59	122,51	2.365,35	2.365,35	2.365,35	32.560,15
Graduado social	1.720,83	471,59	122,51	2.365,35	2.365,35	2.365,35	32.560,15
Ingeniero Superior	1.948,13	471,59	122,51	2.625,47	2.625,47	2.625,47	35.840,85
Encargado general	51,29	24,38	6,00	2.336,93	2.336,93	2.336,93	31.030,13
Encargado de sección	47,31	24,38	6,00	2.190,73	2.190,73	2.190,73	29.252,74
Oficial 1ª	42,65	24,38	6,00	1.958,63	1.958,63	1.958,63	27.001,37
Oficial 2ª	41,33	24,38	6,00	1.897,43	1.897,43	1.897,43	26.255,95
Ayudante	39,53	24,38	6,00	1.834,95	1.834,95	1.834,95	25.427,14
Peón especialista	38,64	22,46	6,00	1.761,78	1.761,78	1.761,78	24.631,29
Peón ordinario	38,40	21,43	6,00	1.719,13	1.719,13	1.719,13	24.165,10

## Anexo VII. Tablas salariales – Año 2023

Convenio colectivo sectorial para las industrias de derivados del cemento de Álava

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS EXTRAS.	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	BRUTO ANUAL
Empleados-administrativos							
Jefe administrativo 1ª	1.707,60	490,45	127,41	2.381,89	2.381,89	2.381,89	32.725,59
Jefe de personal	1.707,60	490,45	127,41	2.381,89	2.381,89	2.381,89	32.725,59
Jefe administrativo 2ª	1.498,93	490,45	127,41	2.161,10	2.161,10	2.161,10	33.135,91
Oficial administrativo 1ª	1.379,38	490,45	127,41	2.048,27	2.048,27	2.048,27	28.114,39
Oficial administrativo 2ª	1.323,57	490,45	127,41	1.987,61	1.987,61	1.987,61	27.318,46
Auxiliar administrativo	1.066,18	490,45	127,41	1.657,61	1.657,61	1.657,61	23.497,25
Jefe de almacén	1.379,38	490,45	127,41	2.048,27	2.048,27	2.048,27	28.114,39
Almacenero	1.323,57	490,45	127,41	1.987,61	1.987,61	1.987,61	27.318,46
Jefe de ventas	1.460,13	490,45	127,41	2.085,49	2.085,49	2.085,49	29.114,28
Vendedor	1.323,57	490,45	127,41	1.987,61	1.987,61	1.987,61	27.318,46
Delineante de 1ª	1.379,38	490,45	127,41	2.048,27	2.048,27	2.048,27	28.114,39
Delineante de 2ª	1.323,57	490,45	127,41	1.987,61	1.987,61	1.987,61	27.318,46
Aparejador	1.789,66	490,45	127,41	2.459,96	2.459,96	2.459,96	33.862,56
Perito e ingeniero técnico	1.789,66	490,45	127,41	2.459,96	2.459,96	2.459,96	33.862,56
Graduado social	1.789,66	490,45	127,41	2.459,96	2.459,96	2.459,96	33.862,56
Ingeniero Superior	2.026,07	490,45	127,41	2.730,49	2.730,49	2.730,49	37.274,48
Encargado general	53,34	25,36	6,24	2.430,41	2.430,41	2.430,41	32.271,34
Encargado de sección	49,20	25,36	6,24	2.278,36	2.278,36	2.278,36	30.422,85
Oficial 1ª	44,36	25,36	6,24	2.036,98	2.036,98	2.036,98	28.081,43
Oficial 2ª	42,98	25,36	6,24	1.973,33	1.973,33	1.973,33	27.306,19
Ayudante	41,11	25,36	6,24	1.908,35	1.908,35	1.908,35	26.444,23
Peón especialista	40,19	23,36	6,24	1.832,25	1.832,25	1.832,25	25.616,54
Peón ordinario	39,94	22,29	6,24	1.787,90	1.787,90	1.787,90	25.131,70

## Anexo VIII

	COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD MENSUAL CONSOLIDADA (14 PAGAS)					COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD DIARIA CONSOLIDADA (425 DÍAS)			
	JEFES AD. VENTAS PERSONAL	OF. ADM. VENDEDORES DELINEANTES	AUX. ADM. ALMACENERO	TÉCNICOS GRADO MEDIO	TÉCNICOS SUPERIORES	PEÓN	ESPECIALISTA AYUDANTE	OFICIAL 1º Y 2º	ENCARGADO DE SECCIÓN Y GENERAL
A los 2 años	14,68	12,69	11,56	16,48	19,38	0,37	0,37	0,41	0,43
A los 3 años	20,75	17,56	16,14	23,46	27,78	0,52	0,52	0,57	0,61
A los 4 años	26,83	22,44	20,72	30,44	36,18	0,67	0,68	0,73	0,79
A los 5 años	30,24	25,34	23,41	34,28	40,70	0,75	0,76	0,83	0,89
A los 6 años	33,66	28,23	26,11	38,12	45,22	0,84	0,85	0,92	0,99
A los 7 años	37,07	31,13	28,80	41,96	49,74	0,93	0,94	1,01	1,09
A los 8 años	40,49	34,03	31,49	45,80	54,25	1,01	1,02	1,11	1,18
A los 9 años	43,90	36,92	34,18	49,64	58,77	1,10	1,11	1,20	1,28
A los 10 años	46,98	39,45	36,49	53,17	63,02	1,17	1,18	1,28	1,37
A los 11 años	50,05	41,97	38,80	56,69	67,26	1,24	1,26	1,36	1,46
A los 12 años	53,12	44,50	41,11	60,22	71,51	1,31	1,34	1,44	1,55
A los 13 años	56,20	47,02	43,42	63,74	75,75	1,38	1,41	1,51	1,64
A los 14 años	59,27	49,54	45,73	67,27	80,00	1,46	1,49	1,59	1,73
A los 15 años	62,19	51,95	47,94	70,62	84,02	1,53	1,56	1,67	1,81
A los 16 años	65,12	54,37	50,14	73,96	88,03	1,60	1,63	1,74	1,89
A los 17 años	68,04	56,78	52,35	77,31	92,05	1,67	1,71	1,82	1,97
A los 18 años	70,97	59,19	54,56	80,66	96,07	1,74	1,78	1,89	2,06
A los 19 años	73,89	61,60	56,77	84,00	100,09	1,81	1,85	1,97	2,14
A los 20 años	76,57	63,79	58,78	87,07	103,78	1,88	1,92	2,05	2,22
A los 21 años	79,24	65,99	60,79	90,13	107,47	1,94	1,99	2,12	2,30
A los 22 años	81,91	68,19	62,80	93,20	111,16	2,00	2,05	2,20	2,38
A los 23 años	84,58	70,38	64,81	96,26	114,84	2,07	2,12	2,27	2,46
A los 24 años	87,25	72,58	66,82	99,33	118,53	2,13	2,19	2,35	2,54
A los 25 años	89,77	74,65	68,71	102,21	122,01	2,19	2,25	2,41	2,61
A los 26 años	92,29	76,72	70,60	105,10	125,48	2,25	2,31	2,48	2,69
A los 27 años	94,81	78,79	72,50	107,99	128,96	2,32	2,38	2,55	2,76
A los 28 años	97,33	80,86	74,39	110,88	132,43	2,38	2,44	2,62	2,84
A los 29 años	99,85	82,93	76,29	113,77	135,91	2,44	2,50	2,68	2,91
A los 30 años	101,60	84,37	77,09	115,77	138,31	2,49	2,54	2,73	2,96
A los 31 años	103,34	85,81	77,90	117,77	140,72	2,53	2,58	2,77	3,01
A los 32 años	105,09	87,25	78,70	119,77	143,13	2,58	2,62	2,82	3,06
A los 33 años	106,84	88,68	79,50	121,77	145,53	2,62	2,66	2,87	3,11
A los 34 años	108,59	90,12	80,31	123,77	147,94	2,67	2,70	2,91	3,17