



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESCAYESCOS, S.L., PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN ALCAUDETE (JAÉN)

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará al centro de trabajo de Escayescos, S.L., en Alcaudete (Jaén).

#### Artículo 2. **Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en la plantilla de la empresa Escayescos, S.L., y las que con posterioridad se incorporen a la misma, dentro del ámbito territorial indicado, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1 a) y f) del Estatuto de los trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñen funciones directivas.

#### Artículo 3. **Ámbito personal.**

Se regirá por las normas de este Convenio Colectivo todo el personal de la empresa comprendida en el artículo anterior, tanto fijo como eventual, cualquiera que sea su categoría profesional.

#### Artículo 4. **Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo que tiene una duración de dos años entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos en cuanto a la aplicación de las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en el texto del Convenio serán desde el día 1 de enero de 2009, finalizando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2010.

#### Artículo 5. **Denuncia.**

El presente Convenio se entiende denunciado, a todos los efectos, al día 1 de diciembre de 2010, sin necesidad de previa comunicación de las partes.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, las representaciones empresarial y social se comprometen, a iniciar las deliberaciones para establecer el calendario del próximo Convenio que haya de sustituir el vigente en la primera quincena del mes de enero de 2011.

#### Artículo 6. **Condiciones más beneficiosas.**



Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas, que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia del presente Convenio.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en un futuro pueda establecerse, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo.

### **Artículo 7. Cláusula de garantía salarial.**

Las Tablas Salariales para el primer año de vigencia del Convenio, 2009, son las que figuran como anexo al presente texto. Los incrementos económicos establecidos para el año 2009 se han calculado incrementando la tablas de salarios de 2008 en un 2% equivalente al IPC de 2008.

Para el año 2010, todos los conceptos económicos del Convenio serán incrementados con el Índice de Precios al Consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado de dicho año más 0,5 puntos porcentuales, con Cláusula de Revisión.

Dicha Cláusula de Revisión (o de garantía salarial) a que se refiere el apartado anterior procederá en el supuesto de que, en los años de vigencia del Convenio, El Índice de Precios al Consumo a 31 de diciembre de cada uno de dichos años supere el IPC previsto en los

Presupuestos Generales del Estado. En tal caso se efectuará una revisión económica por el exceso porcentual con efectos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a todos los conceptos que figuran en las Tablas Salariales.

### **Artículo 8. Legislación supletoria.**

En todo lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito estatal como es el Real Decreto Legislativo 1/1995 regulador del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo II Ordenación del Trabajo**

### **Artículo 9. Organización.**

La dirección de la empresa afectada por este Convenio, estudiará conjuntamente con la representación de los trabajadores, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial sobre los temas siguientes: Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo así como sus posibles consecuencias, estudios de



tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

### **Artículo 10. Horario de trabajo y turno de vacaciones.**

La dirección de la empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribución del tiempo de descanso en la jornada y turno de vacaciones.

### **Artículo 11. Información.**

La empresa se reunirá con el Comité de Empresa y Delegados de Personal cada tres meses, para facilitarles información referida a:

- Marcha económica de la empresa.
- Situación de fabricación, stock.
- Situación de mercado, etc.

Pudiendo solicitar cuantas aclaraciones sean necesarias en el transcurso de esta reunión y comprometiéndose a guardar sigilo profesional respecto a los temas tratados.

### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

La empresa procederá a clasificar correctamente las distintas categorías profesionales dentro de la empresa de acuerdo con la legislación vigente en materia de clasificación de personal, encuadrando a los trabajadores dentro de la categoría profesional que corresponda, según la actividad que desempeñe.

## **Capítulo III Régimen de trabajo. Contratación laboral**

### **Artículo 13. Forma del contrato.**

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

En el contrato de trabajo se hará constar como contenido mínimo los siguientes elementos: identificación de las partes contratantes; localización geográfica y denominación, en su caso del centro de trabajo al que quede adscrito el trabajador; domicilio de la sede social de la empresa, categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador; retribución total anual inicialmente pactada, y el Convenio Colectivo aplicable.

### **Artículo 14. Período de prueba.**





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

- Seis meses para licenciados y técnicos titulados.
- Tres meses para jefes y técnicos no titulados.
- Dos meses para profesionales de oficio, Adtvos. y comerciales.
- Quince días para operarios y aprendices.

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

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

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

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

#### **Artículo 15. Modalidades de contratación laboral.**

La empresa firmante objeto del presente Convenio podrá utilizar cualquier modalidad de contratación de las reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre contratación e incentivos para el fomento del empleo.

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

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, podrá utilizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes





actividades o trabajos:

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

b) Pedidos o fabricación para el suministro de una obra, campaña o empresa suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que por sus características diferentes de los pedidos o fabricación habitual, suponga una alteración respecto al ritmo o programas normales de producción.

2. La utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, en la que además de reunir los contenidos que con carácter general tenga toda copia básica, exprese la causa objeto del contrato, condiciones de trabajo, y duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado a los representantes de los trabajadores.

3. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

4. Los trabajadores cuya relación laboral haya finalizado como consecuencia de este contrato de obra o servicio, percibirán en concepto de indemnización de carácter no salarial una cantidad equivalente al 4,5 por ciento del salario establecido en las tablas del Convenio devengados durante el transcurso de la obra o servicio, siempre que la duración de su contrato hubiera excedido de 365 días. En caso contrario, la indemnización se elevará al 7 por ciento de dichos salarios.

### **Artículo 17. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y cuando las circunstancias del mercado, campaña, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa se podrán utilizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

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

Los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán en concepto de indemnización una cantidad equivalente al 4,5% del salario fijado en las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

### **Artículo 18. Contrato para la formación.**





El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en este sector. A efectos de lo dispuesto en el Artículo 11,2 del E.T., se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo propuesto o no hayan aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad.

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

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

El salario del trabajador vinculado a través de esta modalidad contractual será del 75% del salario fijado para el nivel de profesional de oficio categoría de especialista, durante el primer año de vigencia y del 85% del mismo salario y nivel para el segundo año, en el supuesto de que estas cantidades fueran inferiores al salario mínimo interprofesional se abonaría este salario mínimo.

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

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

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

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales en la búsqueda de un



sustituto en los casos de extinción por libre voluntad del trabajador, se deberá respetar por éste de un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su categoría profesional: Un mes para los licenciados y técnicos y quince días para profesionales de oficio y operarios.

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

#### **Artículo 20. Conversión de contratos temporales en indefinidos.**

A los efectos de los establecido en el artículo 2.6 y 12 de la Ley 43/2006 en relación con el Art. 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Decreto 1/1995, y Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, los contratos formativos y de prácticas que se trasformen en indefinidos darán derecho durante 4 años a una bonificación anual de 500 euros y a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

### **Capítulo IV**

#### **Artículo 21. Sistema de clasificación profesional.**

Las partes firmantes objeto del presente Convenio, se comprometen a negociar esta materia. A tal efecto la comisión que habrá de negociar y desarrollar su contenido, deberá estar constituida antes de un mes y deberá finalizar sus trabajos durante la vigencia del mismo.

La configuración del nuevo sistema, tendrá en cuenta los criterios que informan el sistema de clasificación profesional previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre este asunto suscrito por la organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias a nivel estatal de 18 de abril de 1997.

Hasta que no se pacte y entre en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional se aplicará con carácter transitorio, el sistema previsto en el Convenio Colectivo provincial de Jaén.

### **Capítulo V**

#### **Artículo 22. Movilidad funcional.**

El trabajador deberá ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.





## **Capítulo VI. Jornada Laboral**

### **Artículo 23. Tiempo de trabajo y descanso.**

#### 1. Jornada anual:

La jornada laboral anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de mil setecientos cuarenta horas. Todo exceso será considerado como hora extraordinaria.

El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales, y exponerse adecuadamente en cada centro de trabajo.

#### 2. Tiempo de trabajo:

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

Dentro de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso de 20 minutos, si la jornada fuese intensiva o continuada.

La jornada semanal partida será distribuida de lunes a sábado.

Durante los meses de julio y agosto, la jornada de trabajo se realizará, a ser posible de forma intensiva o continuada.

Si la jornada semanal se realiza en régimen de jornada partida y se distribuye de manera que se realicen 5 o más horas seguidas, se disfrutará de un descanso de 15 minutos.

Estos tiempos de descanso se computarán como efectivos de trabajo, y en ningún caso interrumpirán el proceso de producción.

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

### **Artículo 24. Distribución de la jornada y régimen de turnos.**

1. La empresa firmante, objeto del presente Convenio podrá distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando ésta bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones



de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes máximos y mínimos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de siete a nueve horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de treinta y cinco y cuarenta horas.

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

### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**

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

Tendrán la consideración de horas extras el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio de Empresa. Estarán excluidas de dicha consideración las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros o daños extraordinarios.

El exceso de horas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo un 150 por ciento del valor de la hora ordinaria.

## **Capítulo VII. Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias**

### **Artículo 26. Vacaciones.**

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente de no haber completado el año al servicio de la empresa. Siempre comenzarán a disfrutarse en lunes o siguiente laboral.

2. La retribución de este mes de vacaciones será el importe de 30 días de salario base más antigüedad. El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a la parte proporcional de la que hubiere correspondido disfrutar, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo. Si durante el disfrute de las vacaciones pasa el trabajador a situación legal de incapacidad temporal o maternidad, no se interrumpirá el período de descanso anual.

3. Calendario de disfrute: Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio,



estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

### **Artículo 27. Permisos remunerados.**

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

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

b) Por nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. Si cualquiera de estos acontecimientos exige desplazamientos fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 Kilómetros, el trabajador podrá ampliar el permiso hasta dos días naturales más.

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

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

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por lactancia, en los términos legalmente establecidos.

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

h) Los delegados de personal, miembros del Comité de Seguridad e Higiene y miembros del comité de Empresa, por el tiempo y forma que se determina por Ley.

2. Permisos no retribuidos: Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la dirección de la empresa podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso, pudiendo a la vista de las circunstancias concurrentes estimar el no descuento del salario en todo o en parte del tiempo trabajado.

## **Capítulo VIII**

### **Artículo 28. Excedencias.**





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

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

2. Voluntaria: Los trabajadores afectados por este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia sin derecho a retribución, de duración superior a seis meses e inferior a cinco años, por razones personales. Igualmente deberá solicitar su reingreso dentro de los treinta días antes de la finalización de la excedencia.

En caso de no existir vacante, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante de la suya propia.

## Capítulo IX. Régimen Retributivo

### Artículo 29. Derechos económicos del trabajador.

1. Retribución salarial: Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados a los de trabajo efectivo las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

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

### Artículo 30. Estructura salarial.

La estructura salarial del presente Convenio constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

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

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

Personales: Valoran condiciones profesionales del trabajador no tenidas en cuenta



en la determinación del salario base.

De puesto de trabajo: Es la parte de retribución que compensa la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc.

Por calidad o cantidad del trabajo: Tales como primas, incentivos, comisiones pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o cantidad de trabajo.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las pagas extraordinarias, o participación en beneficios reflejadas en los anexos de Tablas Salariales.

### **Artículo 31. Complemento de antigüedad.**

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 35 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos y Escayolas suscrito para el período 2003-2007, por el que se suprimió definitivamente el complemento de antigüedad, las representaciones negociadoras de este Convenio, acuerdan extinguir y suprimir definitivamente dicho complemento de antigüedad así como el concepto retributivo que fue creado para compensar su extinción y que finalizó el 31 de diciembre de 2008. Dicho acuerdo de abolición definitiva se produce al considerar que este desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual salario.

Como consecuencia del anterior acuerdo, ambas partes asumen, como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) Mantener y consolidar los importes que, por el complemento personal de antigüedad, estuviese percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2006.

### **Artículo 32. Plus de Transporte.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus de transporte de 3,63 euros por cada día efectivo de trabajo para el año 2009.

### **Artículo 33. Plus de asistencia.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de asistencia de 0,88 euros por cada día efectivo de trabajo para el año 2009.

### **Artículo 34. Desplazamientos y dietas.**

Los trabajadores que, por razón de su cometido, hubieran de desplazarse fuera del centro de trabajo, percibirán de la empresa los gastos que por ello se le produzcan y ellos mismos justifiquen.



### **Artículo 35. Plus de distancia.**

Cuando el trabajador tenga fijada su residencia a más de dos kilómetros de la localidad donde esté instalado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle a razón de 0,28 euros el kilómetro recorrido, deduciendo dos kilómetros de ida y dos de vuelta y tan solo dos viajes al día.

La empresa quedará exenta de pagar dicho plus de distancia, si facilitan a su personal medios de transporte suficiente y adecuado.

### **Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio una paga en cada uno de los meses de julio y diciembre, cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos:

30 días de salario base y antigüedad si la tuviere.

Las indicadas pagas extraordinarias se abonarán dentro de los primeros 20 días de los meses citados.

### **Artículo 37. Participación de beneficios.**

Queda vigente la participación en beneficios establecida en el Artículo 121 de la Ordenanza Laboral, con la sola modificación de que servirá de base a la misma los salarios del presente Convenio.

Esta gratificación no sufrirá deducción alguna en razón a los períodos que permanezcan de baja por enfermedad o accidente.

### **Artículo 38. Primas a conductores.**

Los conductores de la empresa percibirán una prima única de 83,47 euros mensuales para el año 2009, como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones peculiares de este trabajo, no es posible computar como horas extraordinarias.

### **Artículo 39. Hojas de salarios.**

Se incluirán en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente tanto en materia de seguridad social como de IRPF.

## **Capítulo X. Mejoras Sociales**

### **Artículo 40. Preferente colocación.**





El trabajador que causara baja en la empresa por enfermedad o accidente laboral, tendrá derecho, si se rehabilitase, a una preferente colocación en su puesto de trabajo, u otro de igual categoría o categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto que efectivamente ocupe. En caso de que se le hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades si existe en la plantilla y está vacante.

#### **Artículo 41. Seguro de accidente.**

La empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores o beneficiarios legales, afectados por el presente Convenio Colectivo de Empresa, las indemnizaciones que a continuación se reseñan, cuando fallezcan o sean declarados por la Entidad Gestora en situación de Incapacidad Permanente tanto Total, Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo al servicio de la empresa mediante resolución judicial o de la Unidad Médica de Evaluación de Incapacidades dependiente del INSS, y por las siguientes cuantías:

Invalidez total:	42.000,00 euros.
Invalidez absoluta:	42.000,00 euros.
Gran invalidez o muerte:	42.000,00 euros.

A tal efecto, la empresa vendrá obligada a formalizar la correspondiente póliza de seguro con una Aseguradora debidamente autorizada.

#### **Artículo 42. Jubilación anticipada.**

Las partes, en consideración al alto índice de paro existente en el sector, y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a facilitar a los trabajadores interesados la jubilación anticipada desde los 60 años, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y la empresa.

### **Capítulo XI. Garantías Sindicales**

#### **Artículo 43. Comité de empresa o Delegados de personal.**

Es el órgano colegiado de representación de todos los trabajadores en el seno de la empresa, y entre otras, les corresponden las siguientes funciones:

- a) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, eligiendo de entre el personal de la empresa, un vigilante de Seguridad e Higiene.
- b) Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión en supuestos de sanciones y despidos.
- c) Derecho a la negociación colectiva.



Estos derechos se consideran mínimos.

## **Capítulo XII. Seguridad e Higiene**

### **Artículo 44. Ropa de trabajo.**

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, la empresa tendrá la obligación de facilitarles dos equipos de ropa de trabajo al año, que se entregarán semestralmente. Si por la naturaleza del trabajo, fuesen necesarios más de dos equipos de ropa anuales, la empresa se los facilitará, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, la empresa facilitará, si el puesto de trabajo lo requiere, dos pares de botas al año, adecuadas a la actividad a realizar por el trabajador.

### **Artículo 45. Comisión Paritaria.**

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por alguna de las partes implicadas en el mismo, se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos miembros de la representación social y otros dos por la económica, que se designarán en cada momento, de entre los componentes de las respectivas comisiones negociadoras.

En caso de que las cuestiones tratadas por la Comisión Paritaria no exista acuerdo, ambas partes se comprometen a nombrar un árbitro de acreditada solvencia y conocimiento de la problemática del sector, cuyas resoluciones se comprometen a acatar ambas partes, todo ello sin perjuicio de las actuaciones legales y a título individual correspondan o puedan ejercer los trabajadores o la empresa.

## **Capítulo XIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 46. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresas.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará de leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.



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

#### **Artículo 47. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en la empresa.

2. Se consideran como faltas graves:

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

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

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

d) La desobediencia a las ordenes de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, como averías en las instalaciones, maquinaria y, en general bienes de la empresa o comporten riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías





observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a la empresa.

f) La realización sin el oportuno permiso de trabajos a particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas y maquinaria y vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado.

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

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que hubiera mediado aviso de la empresa.

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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



h) El acoso sexual.

i) La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

#### **Artículo 48. Sanciones.**

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

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

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

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave, o muy grave.





## ANEXO I

## Tabla salarial para 2009

Categorías	Salario base mes/día	Plus trasp./día	P. Extras	P. Benef.
Titulados Superiores	1.028,92	3,63	1.028,92	773,70
Titulados Medios	941,65	3,63	941,65	677,98
Aytes. Técni. Sanitarios	857,92	3,63	857,92	617,69
Maestros industriales	857,92	3,63	857,92	617,69
<i>Empleados.</i>				
<i>A) Administrativos:</i>				
Jefe de personal	843,76	3,63	843,76	686,60
Jefe Adtvo. de primera	941,65	3,63	941,65	677,88
Jefe Adtvo. de segunda	863,49	3,63	863,49	621,72
Oficial de primera	793,22	3,63	793,22	571,11
Oficial de segunda	774,03	3,63	774,03	557,30
Auxiliares y telefonistas	774,03	3,63	774,03	525,85
<i>B) Técnicos no titulados:</i>				
Encargado general	932,90	3,63	932,90	671,67
Jefe de fabricación	932,90	3,63	932,90	671,67
Jefe de producción	950,79	3,63	950,79	684,56
Delineante de primera	815,00	3,63	815,00	586,79
Delineante de segunda	790,83	3,63	790,83	569,39
Práctico de topografía 1. <sup>a</sup>	815,00	3,63	715,00	586,79
Práctico de topografía 2. <sup>a</sup>	790,83	3,63	790,83	569,39
Ayudante de topografía	730,34	3,63	730,34	525,85
Jefe de taller	815,00	3,40	815,00	586,79
Contraestrate	865,74	3,63	865,71	570,73
Analista de primera	857,43	3,63	857,43	617,34
Técnico de laboratorio	865,74	3,63	865,74	623,34
Auxiliar de laboratorio	725,08	3,63	725,08	522,06
<i>C) Personal mercantil:</i>				
Jefe de compras	824,92	3,63	824,92	593,94
Conserje	730,37	3,63	730,37	525,87
Ordenanza	725,11	3,63	725,11	517,05
Portero	725,11	3,63	725,11	517,05
Jefe de almacén	730,37	3,63	730,37	525,87
Almacenero	725,11	3,63	725,11	522,07
Vigilante	725,11	3,63	725,11	522,07
Guarda	725,11	3,63	725,11	522,07
Personal de limpieza	23,79	3,63	22,30	513,91
<i>Operarios:</i>				
<i>A) Profesionales de oficio:</i>				
Capataz	25,07	3,63	25,07	541,79
Jefe de equipo (0,09 euros más de su categoría)				
Pedrero barretero	24,36	3,63	24,36	526,24
Hornero de horno interm.	25,02	3,63	25,02	540,57
Auxiliar pedrero barretero	24,02	3,63	24,02	518,56
Hornero horno continuo	24,10	3,63	24,10	520,54
Aux. hornero de horno inter.	24,02	3,63	24,02	515,63
Molinero	24,02	3,63	24,02	515,63
Ensacador a mano	23,83	3,63	23,83	514,90
Tirahornos seleccionador	23,93	3,63	23,93	517,33



ANEXO I  
Tabla salarial para 2009  
(Continuación)

Categorías	Salario base mes/día	Plus trasp./día	P. Extras	P. Benef.
Conductor de tractor	24,36	3,63	24,36	526,24
Vigilante de cable	23,93	3,63	23,93	517,33
Viajante	24,36	3,63	24,36	526,24
Auxiliar de molinero	23,93	3,63	23,93	517,33
<i>B) Peonajes, aprendices y pinches:</i>				
Peón especializado	24,08	3,63	24,08	520,07
Peón	24,01	3,63	24,01	518,40
Aprendiz de 1.ª año	17,79	3,63	17,79	384,33
Aprendiz de 2.º año	20,02	3,63	20,02	432,50
<i>D) Oficios auxiliares:</i>				
Oficial de primera	24,36	3,63	24,36	526,24
Oficial de segunda	24,02	3,63	24,02	518,56
Ayudante u oficial 3.ª	23,93	3,63	23,93	517,33
Especialista	23,86	3,63	23,86	515,63
<i>Otros conceptos económicos:</i>				
Plus de asistencia (día efectivo)	0,88			
Plus de distancia (kilómetro)	0,28			
Primas a conductores (mes)	83,47			

Convenio Colectivo para la Empresa ESCAYESCOS, S.L.

Calendario Laboral para el año 2009

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO																															
FEBRERO																															
MARZO																															
ABRIL																															
MAYO																															
JUNIO																															
JULIO																															
AGOSTO																															
SEPTIEMBRE																															
OCTUBRE																															
NOVIEMBRE																															
DICIEMBRE																															

-  DOMINGOS
-  FIESTAS NACIONALES Y AUTONOMICAS
-  FIESTAS LOCALES
-  AJUSTE HORARIO

