



## **CONVENIO COLECTIVO DE EMVIPSA (EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y PROMOCIÓN DE VÉLEZ-MÁLAGA)**

Visto el texto del Convenio Colectivo de EMVIPSA (Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga), recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10 de marzo de 2010, código de convenio número 2908282, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 6 de mayo de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima 2010 - 2012

### **Capítulo Preliminar**

Son partes signatarias del presente convenio, por una parte la representación legal de la empresa Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima, de ahora en adelante EMVIPSA, y por otra la representación legal de los trabajadores de la citada.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para la firma del presente convenio colectivo de trabajo.

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMVIPSA (EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y PROMOCIÓN DE VÉLEZ-MÁLAGA)**

### **Capítulo Primero. Ámbito De Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga,





Sociedad Anónima y los trabajadores/ras que la integran.

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

Las normas del presente convenio serán de aplicación a la totalidad del personal que figura en los escalafones de la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez- Málaga, Sociedad Anónima.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, el cual se regirá por lo estipulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección.

## **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde la Empresa Municipal de Servicios, Vivienda, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Por tanto el presente convenio será de obligada y general observancia para todos los trabajadores en todas las actividades y centros de la empresa.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

## **Artículo 5. Prórroga**

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa, salvo que las partes firmantes del convenio acuerden la prórroga del mismo a su vencimiento.

Las partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de junio de 2012.

Finalizado el periodo de vigencia, se mantendrá efectivo todo el articulado del mismo mientras no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

En tal supuesto, sus prestaciones económicas se verán incrementadas en función de lo establecido en los artículos 34 y 35.

## **Artículo 6. Condición Más Beneficiosa**

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que se mantendrán como condiciones más favorables aquellas que vinieran disfrutando





los trabajadores a título personal.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, considerándose la misma como derecho necesario.

### **Artículo 7. Vinculación A La Totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico unitario, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver los artículos anulados, siguiendo el resto del articulado en vigor o sufrir modificaciones parciales. Si en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo, las partes signatarias se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio.

### **Artículo 8. Normas Supletorias**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la Legislación vigente, y en concreto al “Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia” vigente, que se toma como Convenio Marco.

### **Artículo 9. Comisión De Vigilancia E Interpretación**

Estará compuesta por una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores de forma paritaria y tendrá su reglamento de funcionamiento.

Entre sus funciones se encontraran las siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de problemas originado de su aplicación.
4. Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de de sus miembros.

La comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez al trimestre o cuando





cualquier circunstancia, en relación con sus funciones lo haga menester. La convocatoria se podrá hacer a instancia de cualquiera de sus partes, quien, a su vez, presentará con la debida antelación el tema a debatir.

## **Capítulo Segundo. Contratación**

### **Artículo 10. Contratación**

El ingreso al trabajo -que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), disposiciones complementarias- será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Como garantía de calidad en el empleo se establece el “contrato de fijo de plantilla” como modalidad normal de contratación a realizar por empresa y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente, excepto para aquellos contratos efectuados para la prestación de servicios con duración determinada en el tiempo o vinculados a la ejecución de un servicio u obra concreta que aún no teniendo una fecha establecida de finalización, no es ilimitado en el tiempo.

El personal que preste sus servicios habitualmente en la empresa bajo la tipología de “contrato fijo de obra” durante un periodo máximo de tres años consecutivos, adquirirá la condición de fijo de plantilla

### **Artículo 11. Garantías En El Empleo**

1. La empresa se compromete a garantizar la estabilidad laboral del personal mediante una conversión de los contratos temporales en indefinidos, utilizando como criterio la antigüedad.
2. En caso de ser declarado un despido improcedente, el trabajador/ a tendrá derecho a elegir entre indemnización o readmisión.
3. Tratándose de Servicios Públicos de competencia y financiación municipal, las partes entienden que no se dan las circunstancias a las que se refieren los artículos 51 y 52 a), b), c), del ET en cuanto a despidos por causas económicas, técnicas, de producción u objetivas.
4. En los supuestos de suspensión temporal de contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del ET, la empresa





municipal garantizará la ubicación temporal de los trabajadores/as afectados/as en cualquier otro servicio público que le sea posible en función de la delegación de competencias municipales o encomienda de servicios.

### **Artículo 12. Indemnización Por Fin De Contrato**

Se establece una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

## **Capítulo Tercero. Clasificación profesional**

### **Artículo 13. Adscripción De Personal**

El trabajador que de forma habitual desempeñe determinadas funciones de carácter superior, encomendadas por la dirección, tendrá derecho a percibir las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso cuando temporalmente se desarrollen funciones de inferior categoría se percibirá la retribución de la categoría que tenga reconocida el trabajador.

### **Artículo 14. Grupos Y Categorías Profesionales**

1. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos, desarrollados en el anexo I, atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I: Personal técnico y administración.

b) Grupo II: Personal de oficio.

2. Los puestos de trabajos, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenarán en categorías conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

3. Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador/a se obliga a desarrollar queda incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de estas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

4. Las funciones de Jefaturas (equipo, grupo y/o departamento) serán cubiertas mediante un proceso de promoción interna, siempre que el personal aspirante cumpla los requisitos establecidos para optar a dicha promoción. Para su selección se nombrará un tribunal (formado por un representante de la empresa, otro de los trabajadores y el responsable del área correspondiente o personal



cualificado que designe), quien también establecerá los criterios de selección en función de titulación académica, experiencia profesional y cualificación.

### **Artículo 15. Promoción Interna**

1. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes. La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección, teniéndose en cuenta para ella la titulación o experiencia y cursos requeridos.

2. En el caso de desempeño de funciones de distinta categoría durante más de seis meses consecutivos, trabajador y empresa analizarán las posibilidades de reclasificación profesional.

3. En el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio se incluirá en el seno de la mesa de contratación las promociones internas que se consideren necesarias con el objeto de facilitar la promoción interna de los trabajadores.

### **Artículo 16. Ascensos, Procedimiento**

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a cubrir las vacantes de categoría profesional superior que se produzcan, de acuerdo con los siguientes requisitos objetivos:

1. Titulación académica
2. Cualificación profesional y/o conocimiento del puesto de trabajo.
3. Antigüedad en la empresa.
4. Periodos si los ha habido, en que haya desempeñado el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional.

### **Artículo 17. Promoción Automática**

Se establecerá un sistema de promoción automática para aquellas categorías básicas que no supongan una titulación o formación específica con el simple requisito de acumular una antigüedad de cinco años continuados desempeñando las labores de una categoría inferior a la que promociona.

Así los trabajadores pertenecientes a los niveles 6, 7, 8, 9, 10 y 11 de la tabla de niveles y categorías (anexo I) promocionarán automáticamente al nivel superior correspondiente a su categoría, cuando exista, al cumplir cinco años de servicio según anexo VI.



## **Capítulo Cuarto. Movilidad funcional**

### **Artículo 18. Movilidad Funcional**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

1. En atención a la diversidad de actividades económicas desarrolladas por la empresa, y la consiguiente diversidad de capacitaciones profesionales requeridas en las mismas, y con el fin de preservar el empleo de los trabajadores, expresamente se pacta la posibilidad del cambio de actividad del trabajador/a, cuando las circunstancias económicas, técnicas, productivas u organizativas así lo justifiquen.

2. Cuando el citado cambio de actividad se prevea como definitivo se producirá la reclasificación profesional del trabajador/a afectado conforme al siguiente procedimiento:

a) Comunicación individual al trabajador/a afectado expresiva de las causas justificativas de la decisión de cambio de actividad y reclasificación profesional. Esta comunicación se entregará con una antelación de 30 días naturales.

b) Traslado al Comité de Empresa / Representación de los Trabajadores de la comunicación individual al trabajador/a, quién deberá emitir un informe de conformidad en el plazo de quince días desde la recepción de la comunicación.

c) Transcurridos los 30 días naturales desde la comunicación la medida de cambio de actividad y reclasificación profesional el mismo entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional del trabajador/a que cambia de actividad al contenido de su nuevo puesto de trabajo de conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente convenio colectivo y el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

4. El cambio de actividad y reclasificación profesional regulada en el presente artículo podrá dar lugar al cambio del centro de trabajo, pero en ningún caso al traslado definitivo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de traslado se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

### **Artículo 19. Trabajos De Superior Categoría**



1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.
2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no resolviese favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.
4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.
5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

## **Artículo 20. Trabajos De Inferior Categoría**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional.

En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.





No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

### **Artículo 21. Personal De Capacidad Disminuida**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

## **Capítulo Quinto. Movilidad Geográfica**

### **Artículo 22. Conceptos Generales**

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y sea de duración inferior a un año, se devengarán dietas y gastos de locomoción.

### **Artículo 23. Dietas**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que este se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y



que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual.

Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

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

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. La cuantía de las dietas para el periodo de vigencia de este convenio serán las siguientes para todas las categorías:

	Dieta completa	Media dieta
2010	50,00 €	15,00 €
2011	55,00 €	20,00 €

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

#### **Artículo 24. Locomoción**

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea originada por lo establecido en el artículo 22 o por aquellos desplazamientos que deba realizar el trabajador dentro de su jornada en cumplimiento de las funciones de su puesto de trabajo. La empresa pondrá medios propios a disposición del trabajador, abonará el importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular o a razón de 0,19 euros/km recorrido en caso de que el trabajador deba utilizar su propio vehículo como compensación.

La utilización del vehículo propio para dichos desplazamientos por parte del trabajador tendrá carácter voluntario, pudiendo negarse a tal uso y estando obligada la empresa en este caso a facilitar los medios oportunos para la



prestación del servicio.

## **Capítulo Sexto. Jornada Laboral, Vacaciones Y Licencias**

### **Artículo 25. Calendario Laboral**

1. El calendario laboral para el año 2010 queda establecido provisionalmente según anexo VII.

El calendario laboral definitivo se establecerá en el plazo de 15 días una vez se apruebe el correspondiente al Convenio Marco (artículo 8).

2. El calendario laboral provisional para el año 2011 será fijado por la comisión paritaria del presente convenio antes del 30 de noviembre de 2010, siempre que se conozca el calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas Locales de la Provincia de Málaga.

Independientemente se considerarán como no laborables y retribuíbles a todos los efectos los siguientes días:

- 22 de mayo.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- 5 de enero.

En caso de que alguno de los días no laborables mencionados anteriormente coincida con sábado o domingo, la empresa podrá establecer que se traslade el festivo al siguiente lunes o se compense al trabajador, quedando a disposición de este un día libre.

Si a requerimiento de la empresa, se hubiese que trabajar en alguno de ellos, los trabajadores afectados tendrán derecho a la compensación de ese día por otro.

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

### **Artículo 26. Jornada De Trabajo**

1. La jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas semanales de lunes a viernes, en horario continuado de 8:00 a 15:00 horas.

Para adecuar la jornada de trabajo desde las 38 horas actuales a las 35 horas, la comisión paritaria elaborará un calendario para que progresivamente se reduzca la jornada entre el 2010 y el 2012.





## 2. Jornadas especiales:

- SEMANA SANTA: Se establecerán tres turnos para cubrir los tres días hábiles, con el objetivo de que cada trabajador solo realice una jornada de 9:00 a 14:00 horas.
- Verano: Desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre se distribuirá la jornada en horario de 8:00 a 14:00 horas, con reducción de 1 hora diaria.
- FERIA: Durante la semana de celebración de las fiestas locales (Santiago y Santa Ana en julio y San Miguel en septiembre) la jornada será de 9:00 a 14:00 horas, con una reducción de 2 horas diarias.
- NAVIDAD: Entre el periodo comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores tres días de permiso retribuido, los cuales serán acordados en la elaboración del calendario laboral.

Si a requerimiento de la empresa, se hubiese que trabajar en alguno de ellos, los trabajadores afectados tendrán derecho a la compensación de ese día por otro.

### **Artículo 27. Descanso**

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada diaria, computable como jornada de trabajo.

### **Artículo 28. Puentes**

Cuando los festivos coincidan en martes y jueves, se establecerá un sistema de puentes, de forma alternativa, librando el 50 por ciento de la plantilla de cada servicio en cada uno de ellos, siempre que el servicio lo permita.

Independientemente se considerarán como no hábiles los puentes establecidos según el Convenio Marco (artículo 8).

### **Artículo 29. Trabajadores/As Mayores De 55 Años**

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar el cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose la resolución de forma favorable por parte de la comisión de vigilancia e Interpretación siempre que se encuentre otro puesto de trabajo vacante y el trabajador/a disponga de la formación necesaria para realizarlo.

### **Artículo 30. Horas Extraordinarias**

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas realizadas, cualquiera que sea su origen, fuera de la jornada ordinaria.



La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo aquellas que vengan demandadas por causa de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias de naturaleza voluntaria, que no podrán exceder de: dos al día, diez al mes, y ochenta al año., serán compensadas en base a descanso equivalente a dos horas por hora extra o retribución económica según las tablas del anexo V. Si las horas extraordinarias se realizan en sábado o festivo se duplicaran las compensaciones o retribuciones anteriores.

### **Artículo 31. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o 22 días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes. No se considerarán como hábiles, a estos efectos, los sábados.

Se tendrá derecho a un día hábil adicional más de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural, todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

Menos de 15 años:	31 días naturales o 22 días hábiles de vacaciones
15 años de servicio:	32 días naturales o 23 días hábiles de vacaciones
20 años de servicio:	33 días naturales o 24 días hábiles de vacaciones
25 años de servicio:	34 días naturales o 25 días hábiles de vacaciones
30 o más años de servicio:	35 días naturales o 26 días hábiles de vacaciones

Este derecho a los días naturales adicionales de vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios respectivos, de tal forma que para la determinación del número de días de vacaciones que corresponde al personal, debe necesariamente atenderse al número de años de servicio que tenga reconocido el personal a 31 de diciembre del año anterior. Para el cómputo de los periodos se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 38 y en la disposición adicional segunda.

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 7 días naturales o 5 hábiles consecutivos.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos, guardias, etc. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, calculadas sobre la retribución fijada en el anexo III, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.



La empresa podrá establecer un periodo, dentro del cual los empleados estarán obligados a disfrutar del 50% de sus vacaciones anuales, quedando a la libertad del trabajador el disfrute del 50% restante

El calendario de vacaciones será fijado de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores dentro del primer trimestre del año de su fijación. Se tendrán en cuenta las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar (entre los 0 y los 16 años de edad) y en los casos en que haya matrimonio(o reconocimiento como pareja de hecho) entre empleados, para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre, con rotación entre los trabajadores de este grupo.

Si una vez aprobado dicho calendario, algún trabajador, por causa imprevista, tuviese necesidad de que la fuera modificado, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, para su posible cambio de fecha, con una antelación mínima de 5 10 días al disfrute de las mismas.

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.

Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de permiso por paternidad o cualquier otra IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja.

La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal o si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de Incapacidad temporal.

Las vacaciones no podrán disfrutarse más allá del día 15 de enero del año siguiente a aquel en que las vacaciones debieran ser disfrutadas.





Pasado dicho día estas se tendrán por disfrutadas, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empresa.

Es derecho de los empleados y empleadas la acumulación del periodo de vacaciones a los permisos de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará por el propio servicio de que se trate de común acuerdo entre el personal del mismo, comunicándolo con antelación suficiente.

Los matrimonios o parejas de hecho en los que ambos sean empleados tendrán derecho preferente a disfrutar vacaciones en el mismo periodo.

El trabajador de nuevo ingreso o de reingreso disfrutara, dentro del año de su contratación o reingreso, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación.

El trabajador que por cualquier causa cesare y no hubiere disfrutado en todo o en parte de las vacaciones que le correspondan, tendrá derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Solo por causa justificada, podrán ser denegadas las fechas y modalidad de vacaciones elegidas por un trabajador/a.

Si por necesidades del servicio debieran suspenderse las vacaciones, el empleado/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo con carácter voluntario, debiendo comunicarlo el área donde pertenezca el trabajador/a con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le quede por disfrutar más la compensación de dos días por cada día o fracción realmente trabajado.

La retribución de las vacaciones para el año 2010 consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del anexo III de este convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad que fuese de aplicación al trabajador según anexo IV. Para el 2011 se revisará según la Tabla Salarial que se apruebe para dicho periodo.

### **Artículo 32. Licencias No Retribuidas**

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador/a, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe





actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Pudiendo reincorporarse con posterioridad comunicándolo con 15 días de antelación.

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.

El trabajador/a, que llevara más de 20 años en la empresa o que tuviera más de 60 años, siempre y cuando no afecte al servicio y con causa justificada, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo en un tercio, o en un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, por un periodo mínimo de tres meses. Pudiendo reincorporarse con posterioridad comunicándolo con 15 días de antelación.

### **Artículo 33. Licencias Retribuidas**

El trabajador, previo aviso de al menos 24 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos los conceptos retributivos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales, por matrimonio civil o Registro Pareja de Hecho.
- b) Un día por matrimonio de hijo/a. Si se necesita efectuar desplazamiento al efecto, el plazo señalado se incrementará en dos días.
- c) Tres días hábiles, por traslado de domicilio habitual, siempre que no se trate de un traslado temporal, debido a periodos estivales u otros.
- d) Cuatro días hábiles, por asuntos particulares. Con un máximo de un trabajador/a por día en cada centro de trabajo. Deberán solicitarlo con 7 días de antelación, al menos, salvo casos excepcionales. El trabajador/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia.
- e) Cuatro días hábiles por nacimiento o adopción, que se acumularán al periodo legalmente establecido.
- f) Siete días por maternidad o adopción, que se acumularán al periodo legalmente establecido.
- g) Por lactancia de hijo menor de doce meses se tendrá derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia.





Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora. La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

h) Por fallecimiento de:

- Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de cuatro días si el fallecimiento se produce dentro de la localidad y cinco si se produce fuera de la provincia.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

- Familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días, y un día en caso de fallecimiento de familiares de cuarto grado.

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a, el permiso se ampliará a 15 días naturales cuando se dé la circunstancia de que existan hijos discapacitados o menores de diez años.

i) Un día laborable, en caso de enfermedad leve o menos grave, accidente u hospitalización, del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijos/as, si se encuentra dentro de la localidad y tres si se encuentra fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

j) Tres días laborables, en caso de enfermedad grave, muy grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si se encuentra dentro de la localidad y cinco si se encuentra fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

k) 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.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador/a deba asistir en calidad de testigo o parte.

m) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se



estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia u a su compensación económica.

n) Se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito Nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas federaciones nacionales deportivas, y que no perciban retribución por su participación, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

o) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, siempre y cuando esté debidamente justificado.

p) Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la comisión paritaria del convenio.

q) Los supuestos contemplados en los apartados precedentes

-cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

r) En todo lo contemplado en este convenio sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

## **Capítulo Séptimo. Régimen económico**

### **Artículo 34. Salario Base**

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según niveles y categorías definidos en el anexo I, se registrarán durante el año 2010 por la tabla que figura como anexo II al final del mismo.

Para el año 2011, se aplicará un uno coma cincuenta por ciento (1,50%) de incremento salarial sobre el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, antigüedad, complementos y pluses salariales y extrasalariales.

### **Artículo 35. Cláusula De Garantía Salarial**

En el supuesto de que el incremento anual del IPC al 31 de diciembre de 2010 supere al IPC previsto para 2010 en los Presupuestos Generales del Estado, se



efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento, con efectos desde el día 1 de enero de 2010. Dicha revisión, en su caso, se efectuará sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales. Se liquidarán como atrasos de convenio en el mes siguiente a que se conozca el dato.

Lo establecido en el párrafo anterior se extenderá al periodo de vigencia y a las posibles prórrogas de este convenio.

### **Artículo 36. Pago Del Salario**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

### **Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias**

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado, se especifican en la tabla del anexo III de este convenio, a la que se adicionará, en su caso, el complemento de antigüedad que fuese de aplicación al trabajador según anexo IV.

### **Artículo 38. Antigüedad**

Los aumentos periódicos, por años de servicios prestados en dicha empresa, consistirán en el abono de una cantidad fijada según las tablas del anexo IV.

Se aplicará desde el 1 de enero del 2010, tomando como fecha de cómputo la correspondiente al ingreso del trabajador en la empresa.

En el caso de que exista acumulación de contratos, si el periodo intermedio es inferior a doce meses, se tomará como fecha de incorporación la del primer contrato cuyos sucesivos cumplan esta condición.

Se devengará en el mes siguiente al cumplimiento del aniversario que origina este complemento.

### **Artículo 39. Complemento De Actividad**

Con carácter mensual se percibirá un plus por este concepto para todos los Niveles y Categorías de 72,00 euros.

#### **Artículo 40. Complemento De Nocturnidad**

Se considera trabajo nocturno aquel que se realice, entre las 22 y las 6 horas. La empresa abonará al trabajador/a un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente.

Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

#### **Artículo 41. Retribución De Las Horas Extraordinarias**

Atendiendo al concepto establecido en el artículo 30, las horas extraordinarias serán compensadas en base a descanso equivalente a dos horas por hora extra realizada o retribución económica según las tablas del anexo V. Si las horas extraordinarias se realizan en sábado o Festivo se duplicaran las compensaciones o retribuciones anteriores.

#### **Artículo 42. Plus Transporte**

Los trabajadores a los que sean de aplicación este convenio percibirán en concepto de complemento plus transporte la cantidad de 160,00 euros al mes, para todos los niveles y categorías.

#### **Artículo 43. Plus No Uniformidad**

Todos los trabajadores que no dispongan de uniformidad, y hagan uso de vestimenta propia, percibirán, en concepto de plus de no uniformidad la cantidad de 9,90 euros al mes.

#### **Artículo 44. Complemento De Productividad O Asistencia**

Con el fin de reducir el absentismo y su negativa incidencia en la productividad se establece un plus de productividad o asistencia, fijándose en la cuantía de 600,00 € anuales por este concepto.

Se liquidará semestralmente, percibiéndose a razón de 300,00 euros por semestre, a cobrar en enero y julio de cada año, descontándose el porcentaje correspondiente según las faltas de asistencia durante el semestre conforme a la siguiente tabla adjunta:

DÍAS AUSENCIA	PORCENTAJE A DESCONTAR
1 al 3	15%
4 al 10	40%

11 al 15	60%
16 al 20	80%

21 EN ADELANTE 100%

No se considerará como absentismo las faltas de asistencias originadas por accidente laboral o enfermedad profesional, así como las IT que conlleven hospitalización o intervención quirúrgica, con los plazos establecidos en el artículo 46, o que forzosamente implique la imposibilidad de asistencia al trabajo por gravedad o riesgo de contagio según informe médico, ni los permisos por maternidad o paternidad o adopción internacional.

Para los periodos 2011 y 2012 se incrementará en 150,00 € en cada uno de ellos, quedando fijados en los importes de 750,00 € y 900,00 € respectivamente.

#### **Artículo 45. Incapacidad Temporal**

Cuando un trabajador/a se encuentra en situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá desde el primer día de la baja y hasta la fecha del alta definitiva, el 100% de sus retribuciones habituales, manteniendo el derecho al percibo íntegro de las gratificaciones extraordinarias.

En caso de IT causada por enfermedad común o accidente no laboral se aplicara un complemento del 100% de sus retribuciones habituales a partir del día 15 de la de baja.

#### **Artículo 46. Complemento En Caso De Hospitalización**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario bases y pluses salariales establecidos durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

#### **Artículo 47. Bolsa De Estudios**

Se concederán ayudas escolares para trabajadores e hijos que cursen estudios o asistan a guarderías infantiles, por una cuantía de 120,00 euros por hijo.

Estas ayudas serán anuales y exclusivamente para estudios realizados en centros educativos públicos, excepto servicios de guardería.

Para poder recibir esta ayuda en referencia a estudios universitarios, será necesario el justificar con antelación al pago de la ayuda, el haber superado en un

50 % las asignaturas/créditos matriculados.

### **Artículo 49. Ayuda Por Natalidad**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 120,00 euros, a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a.

### **Artículo 50. Complemento Por Discapacidad**

Se aplicará lo establecido en el artículo 35 del Convenio Marco.

### **Artículo 51. Indemnización Por Muerte E Incapacidad Permanente**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de:

En el año 2010: 46.000 euros

En el año 2011: 47.000 euros

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de:

En el año 2010: 27.000 euros

En el año 2011: 28.000 euros

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo de deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el

accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. La empresa concertará un seguro colectivo que garantice las cantidades indemnizatorias arriba señaladas.

6. Las cantidades indicadas anteriormente variarán automáticamente en función de las establecidas en el “Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia”.

Todos los conceptos económicos incluidos en este capítulo se incrementarán para el 2011 siguiendo el criterio establecido en el artículo 34.

### **Artículo 52. Plan De Pensiones**

La empresa suscribirá un plan de pensiones, con la entidad financiera que considere, cuyos beneficiarios serán los trabajadores de aquella. La aportación, que será con carácter anual, en el último mes del ejercicio, equivaldrá al 0,5% de la masa retributiva anual, prorrateándose en importe iguales entre el número de trabajadores.

## **Capítulo Octavo. Régimen disciplinario**

### **Artículo 53. Faltas**

1. Las acciones u omisiones sancionables que los trabajador/aes cometan en el desempeño de su labor o en su relación con la empresa se clasificaran en leves, graves y muy graves, y podrán ser sancionadas con arreglo a lo establecido en los artículos siguientes.

### **Artículo 54. Faltas Leves**

SON FALTAS LEVES:

- a) La falta de asistencia injustificada de un día.
- b) La falta de puntualidad injustificada, de tres días consecutivos o seis días alternos durante un mes.
- c) La no comunicación con la antelación debida de la falta por causa justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- e) Los incumplimientos del trabajador/a a las especificaciones de la empresa, en materia de riesgos laborales, cuando sean de carácter leve.
- f) El descuido o negligencia en el desempeño de sus funciones cuando cause un



perjuicio leve.

g) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, que no estén calificados como falta grave o muy grave.

### **Artículo 55. Faltas Graves**

SON FALTAS GRAVES:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o al público.

d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o público, así como las riñas o discusiones. Si tales desconsideraciones o discusiones tuvieran lugar en presencia de terceras personas, serán consideradas como falta muy grave.

e) Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.

f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los Servicios y no constituya falta muy grave.

h) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Empresa o se utilice en provecho propio.

i) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de doce horas al mes.

k) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve, o la falta injustificada de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.

l) La falta de puntualidad injustificada de cinco días consecutivos o siete alternos en el mes.



- m) La grave perturbación del Servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los empleados de la Empresa.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, ya sea propios o de otros compañeros de trabajo.
- p) La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.
- q) Aquellas faltas que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando se cree un riesgo grave.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

### **Artículo 56. Faltas Muy Graves**

SON FALTAS MUY GRAVES:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.





- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- n) Más de tres faltas injustificadas de trabajo.
- o) Las faltas injustificadas de puntualidad por más de siete días consecutivos o diez días alternos en el mes.
- p) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la Empresa. En caso de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, y las que se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de falta muy grave, abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de quienes las hayan efectuado.
- q) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- r) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción por escrito.
- s) No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa, de la que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del resto de los trabajadores.

### **Artículo 57. Despido Y Ejecución De Sentencias Por Despido**

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas especificadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 55 del citado texto legal.

### **Artículo 58. Sanciones**

Con arreglo a la importancia, trascendencia y gravedad de las faltas, se aplicarán las siguientes sanciones:

1. A las faltas leves: Amonestación, verbal o escrita.





2. A las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. A las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido disciplinario.

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas y el cumplimiento de los requisitos que establecen los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajador/aes.

### **Artículo 59. Expediente Disciplinario**

Ningún trabajador/a podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la previa apertura de expediente, que será tramitado por los servicios de personal, con audiencia del interesado y de la representación de los trabajadores.

La imposición de sanciones se hará constar en el expediente del interesado, y se comunicará igualmente a la representación del personal.

### **Artículo 60. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones**

Las faltas y sanciones prescribirán en los casos y plazos establecidos en el Ordenamiento jurídico vigente.

### **Artículo 61. Cancelación De Notas Desfavorables**

El trabajador/a podrá solicitar y obtener la cancelación de las anotaciones por sanción que figuren en su expediente personal, siempre que haya observado buena conducta y cumplido la sanción impuesta, una vez transcurran seis años para las faltas muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador/ a vuelve a incurrir en falta. En tal caso los plazos de cancelación serán dobles que los señalados en el apartado anterior.

## **Capítulo Noveno. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 62. Uniformidad Y EPIS**

La empresa dotará a su personal de la uniformidad adecuada al puesto de trabajo así como a los obligatorios equipos de protección individual en consonancia con el artículo 64 y siguiente del presente convenio colectivo y concretamente con el apartado 64.3.b).

PERSONAL DE OBRA:

VESTUARIO DE INVIERNO:





- 1 Chaquetón impermeable.
- 1 Jerséis.
- 2 Camisas de manga larga.
- 2 Pantalones largos.
- Protectores de sobretensión.
- 1 Calzado adecuado a la tarea desempeñada (de seguridad con punteras reforzadas).
- Guantes contra agresión mecánica.
- Protección de la vista (gafas de protección o pantalla facial).
- Mascarilla con filtro.
- Arnés anticaída y absorbedor de energía para los trabajos en altura.
- Protector auditivo para protección contra el ruido que producen equipos de trabajo.
- Casco. Si procede.
- Faja antilumbago.

#### VESTUARIO DE VERANO:

- 2 Pantalones largos.
- 2 Camisas de manga corta.
- 1 Gorra.
- Protectores de sobretensión.
- 1 Calzado adecuado a la tarea desempeñada (de seguridad con punteras reforzadas).
- Guantes contra agresión mecánica.
- Protección de la vista (gafas de protección o pantalla facial).
- Mascarilla con filtro.
- Arnés anticaída y absorbedor de energía para los trabajos en altura.





- Protector auditivo para protección contra el ruido que producen equipos de trabajo.
- Casco. Si procede.
- Faja antilumbago.

### **Artículo 63. Seguridad Y Salud En El Trabajo**

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la Legislación vigente.
4. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los Servicios Oficiales correspondientes .

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.

5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la Legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente.

Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de Seguridad,





o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 64. Prevención De Riesgos Laborales**

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla. De su articulado se destacan entre otras, las siguientes obligaciones:

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los delegados de prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

2. Los/as delegados/as de prevención en relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajador/aes; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajador/aes; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo (campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente, todo ello en virtud de la normativa vigente.



3. La empresa, en cumplimiento de la legislación vigente, deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajador/aes en la misma, realizando evaluaciones de riesgo e implantando planes de prevención, garantizando de esta manera una adecuada aplicación y práctica en estas materias a los empleados/as de nuevo ingreso, a aquellos que vengan de una baja de larga duración o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a/a, sus compañeros/as o terceros.

El trabajador/a estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

En las evaluaciones de riesgo se determinarán y evaluarán los factores de riesgo, incluidos los de factor psicosocial, que puedan afectar a la seguridad y salud del personal.

Esta evaluación de riesgos se elaborará en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio y dicha evaluación dará lugar a un plan de prevención que contemple las actuaciones e inversiones a realizar a la vista de los riesgos detectados, indicando el responsable de la ejecución de las mismas, con el solo objeto de ir hacia la mejora de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

a.1) Plan de prevención. Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización del mismo.

Los representantes legales de los trabajador/aes/as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.





- Un plan complementario de formación de los trabajador/aes y sus representantes.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la empresa en cumplimiento del artículo 31 de la Ley 31/95, deberá contratar un servicio de prevención ajeno.

b) Informar trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud (CSS), secciones sindicales, sobre el absentismo laboral y sus causas. Igualmente se informará de los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de los índices de siniestralidad. Estos datos darán lugar a las correspondientes investigaciones y revisiones/actualizaciones de la evaluación de riesgos y del plan de prevención.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajador/aes, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo.

Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, para el que se incorpora después de una baja de larga duración o cuando se cambie o introduzca alguna novedad en el puesto de trabajo, se impartirán por el servicio de prevención cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajador/aes que determine el Comité de Salud Labora anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) La contratación de un servicio de prevención debe ser realizada en términos de codecisión en el ámbito del CSS. En la selección del mismo intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Desde el comité de seguridad y salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con el mismo.

Los/las representantes de los trabajador/aes/as tienen reconocida la facultad de conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención en su condición de miembros del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, como Delegados/as de Prevención, tanto si se trata de un servicio de prevención propio como de uno ajeno.

d) La Mutua y su elección, si la gestión de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo no se va a gestionar por el sistema general de la Seguridad Social, entonces se recurrirá a una MATEPPS (Mutua), en estos términos.





En el caso de existir Comité de Seguridad y Salud:

- La afiliación a la Mutua (MATEPSS) se establecerá mediante acuerdo en el comité de seguridad y salud, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las Mutuas que opten a la contratación.
- En el seno del Comité de Seguridad y Salud se efectuará el seguimiento de la actividad de la Mutua elegida con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

En el caso de no existir Comité de Seguridad y Salud porque hay delegados de personal:

- La afiliación a la MATEPSS se establecerá mediante acuerdo entre la empresa y los delegados/as de prevención, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las Mutuas que opten a la contratación.
- Se constituirá una comisión de trabajo, de composición paritaria entre la empresa y los delegados/as de prevención, con el objetivo de seleccionar la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para efectuar el seguimiento de la actividad con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

La empresa garantizará que en ningún caso la mutua subcontrate el servicio.

La empresa solicitará a la mutua información del sistema de informatización de los datos de salud y una certificación de garantía de confidencialidad de los datos de salud. El sistema de información se someterá a consulta y aceptación por parte del comité de seguridad y salud, y en todo caso de los delegados y delegadas de prevención.

La empresa solicitará a la mutua información trimestral referente a los procesos de situación de incapacidad temporal por contingencias comunes contemplando causas, edad, sexo, secciones y propuestas de alta a la Inspección Sanitaria, garantizando que se preserva el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos. Dichos informes serán presentados y debatidos en el marco del comité de seguridad y salud, y en todo caso con los delegados y delegadas de prevención, con el objetivo de identificar medidas preventivas encaminadas a la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La renovación del ejercicio de opción para mantener la gestión de la prestación de la incapacidad temporal por contingencias comunes con la mutua, se realizará en todo caso previo acuerdo en el comité de seguridad y salud, y si este no existiese entre la empresa y los delegados/as de prevención.

## **Artículo 65. Reconocimiento Médico. Vigilancia De La Salud**





Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Semestralmente se podrá realizar otro a petición del trabajador especificando las causas que lo determinan. En puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

2. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

4. La vigilancia de la salud se realizará por el servicio de prevención y este dará a conocer en el ámbito del CSS (si lo hay) o a los delegados/as de prevención los protocolos que va a aplicar en el desarrollo de la misma.

La participación específica de los Delegados/as de Prevención en materia de vigilancia de la salud será:

- Informe previo de los representantes de los trabajador/aes para anular el carácter voluntario de un reconocimiento médico,
- Consulta sobre los procedimientos de elaboración y conservación de la documentación relativa a la vigilancia de la salud,





- Derecho a ser informados de las conclusiones de los reconocimientos de aptitud del trabajador/a/a para el desempeño del puesto de trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conocer los resultados de la vigilancia de su salud. Por el contrario, se prohíbe comunicar información médica personal fuera del ámbito sanitario encargado de la vigilancia de la salud sin el consentimiento expreso del trabajador/a. Del mismo modo, la ley prohíbe utilizar los resultados de la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador/a.

Se debe garantizar una evaluación de la salud a todo trabajador/a en dos circunstancias concretas: tras la incorporación a nuevos trabajos o tareas y tras una ausencia prolongada por motivos de salud. Si fuera necesario, también tiene derecho a la vigilancia de su salud una vez finalizada su relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajador/aes/as, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y .normativa de desarrollo.

### **Artículo 66. Adecuación Al Puesto De Trabajo**

Todos los trabajadores tienen derecho a una adaptación de su puesto de trabajo a sus especiales condiciones derivadas de sensibilidades o problemas específicos de salud, llegando al cambio de puesto de trabajo cuando esto no sea posible.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece el derecho de todos los trabajador/aes/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (artículo 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL), hablando de la obligación de adaptar el trabajo a la persona (artículo 15 LPRL), y en particular el de aquellos trabajador/aes/as que por sus propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL), indicando que para conseguirlo, se establecerán las medidas y se desarrollan las actividades que se consideren necesarias.





Adecuar el puesto de trabajo y el entorno a las circunstancias físicas y psíquicas de la persona que lo ocupa y desempeña, eliminando todas las barreras para conseguir una integración laboral plena.

La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajador.

### **Artículo 67. Comité Seguridad Y Salud (CSS)**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
2. En cumplimiento del artículo 38 de la Ley 31/95, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajador/aes.

El Comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajador/aes de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajador/aes la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

## **Capítulo Décimo. Representantes De Los Trabajadores**

### **Artículo 68. Representación Unitaria**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y en los siguientes apartados:



a) Se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda establecida en seis meses computándose para ello todos los periodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

b) El número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1884/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

c) En el periodo 2010-2011, los miembros del Comité o Delegados de personal en centros de hasta 250 trabajadores, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, sin mermas salariales.

d) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos. Los representantes sindicales podrán crear una bolsa de horas sindicales donde se acumularán las horas correspondientes a un año, haciéndose uso de ellas conforme los mencionados representantes les sean necesarios.

### **Artículo 69. Solución Extrajudicial De Conflictos**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC III) suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005.

## **Capítulo Undécimo. Otras garantías**

### **Artículo 70. Seguro Accidente Laboral**

La empresa concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación un seguro por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez., según lo establecido en el artículo 51.

### **Artículo 71. Seguro De Responsabilidad Civil**

La empresa se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.





Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a la representación sindical

## **Artículo 72. Asistencia Jurídica**

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa de quien depende, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador/a.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, elegidos libremente por el propio trabajador, de entre los profesionales de que disponga la empresa o concertarse los servicios profesionales de letrado cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

La empresa asumirá por tanto los honorarios de dichos profesionales y asimismo podrá asumir previo informe de la comisión de vigilancia del convenio, las costas, fianzas, multas e indemnizaciones, salvo en los casos de renuncia expresa del propio trabajador, se reconozca en la sentencia que existió dolo o mala fe por este, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de un expediente disciplinario, o se reconozca en el fallo judicial que la actuación penada no tenía relación con el ejercicio de las funciones del trabajador.

El tiempo que el trabajador utilice en las mencionadas actuaciones judiciales, en el ámbito policial o gubernativo, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones determinadas en el apartado anterior.

La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos sus empleados cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

En caso de detención o privación de libertad de un empleado, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no se vea limitado por la instrucción de expediente disciplinario o por inhabilitación absoluta para desempeñar su cargo.

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa relacionada con el ejercicio de sus funciones, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo como injustificada si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el





expediente sin sanción alguna.

En caso de imposición de multas, de dudosa interpretación, a los conductores y en los supuestos de retirada del permiso de conducir a un conductor, trabajador, o cuando un trabajador sea inhabilitado para el ejercicio de su profesión, la comisión de vigilancia se constituirá en el plazo de veinticuatro horas para la resolución del asunto.

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA. Fomento estabilidad en el empleo Con el objetivo de fomentar la estabilidad en el empleo y reducir la precariedad en la contratación, la empresa iniciará un proceso de conversión de contratos temporales en indefinidos, con el objetivo de que en el plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor de este convenio tengan la condición de trabajador indefinido todos aquellos trabajadores cuya relación laboral con la empresa supere los 36 meses de forma continuada.

Para ello se seguirá el criterio de antigüedad y conforme con la representación de los trabajadores.

SEGUNDA. Promoción automática y antigüedad

En relación con el cómputo de periodo para el cálculo de la promoción automática y antigüedad, se considerará como tiempo trabajado que da derecho el realizado en la empresa incluyendo las relaciones contractuales a través de ETT.

TERCERO. Formación continua

La empresa se compromete a organizar y gestionar cursos de formación relacionados con sus actividades con el fin de perfeccionar al trabajador para una mejor prestación de sus servicios.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales organizadas por la empresa, el 100% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje.

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción.

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

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





#### CUARTO. No regulado

En todo lo que no está regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las distintas disposiciones legales vigentes, teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto del resto. Se tomará como Convenio Marco del presente el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su provincia para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

QUINTO. Actualización percepciones económicas Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio y aquellos que a título particular perciban los trabajadores, anualmente tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerda para las retribuciones salariales.

#### SEXTO. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria interpretativa del presente convenio integrada por:

- a) Un Presidente nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.
- b) Seis vocales titulares, representantes de los trabajadores y de la empresa paritariamente, que serán nombrados por los representantes de unos y otros en la comisión paritaria del presente convenio.
- c) Será Secretario un vocal de la comisión, nombrado para cada sesión teniendo en cuenta que los vocales representantes de las empresas y los vocales representantes de los trabajadores se sucederán alternativamente en el desempeño del cargo.

La comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de este o a petición de tres vocales.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

#### FUNCIONES DE LA COMISIÓN

1. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.





e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Gestionar la composición de las comisiones que pudieran establecerse para la aplicación y desarrollo de las disposiciones legales o acuerdos a nivel nacional entre las organizaciones sindicales y empresariales en materia de Formación Profesional y Salud Laboral.

2. Las funciones o actividades de esta comisión mixta no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las actuaciones administrativas o jurisdiccionales competentes.

3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), de 29 de enero de 2005.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión mixta de interpretación del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

#### SÉPTIMO. Promoción de la igualdad de oportunidades

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

#### PLANES DE IGUALDAD

En el caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la





Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17.5 del ET.

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de trabajadores o, en su defecto, a la representación sindical en la comisión paritaria.

Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo.

Necesariamente los planes de igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

## **ANEXO I**

### **Tabla de niveles y categorías**





GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO		GRUPO II: PERSONAL DE OFICIO
NIVEL II	PERSONAL TITULADO SUPERIOR	
NIVEL III	PERSONAL TITULADO MEDIO	
	JEFE DE 1. <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO	
NIVEL V	JEFE DE 2. <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO	
	DELINEANTE SUPERIOR	
	ENCARGADO GENERAL DE OBRA	
NIVEL VI	OFICIAL 1. <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO	ENCARGADO DE OBRA
	DELINEANTE DE 1. <sup>a</sup>	
NIVEL VII	DELINEANTE DE 2. <sup>a</sup>	CAPATAZ
		ESPECIALISTA DE OFICIO
NIVEL VIII	OFICIAL 2. <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 1. <sup>a</sup>
NIVEL IX	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 2. <sup>a</sup>
NIVEL X		AYUDANTE DE OFICIO
NIVEL XI		PEÓN

## ANEXO II

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial (euros) 2010**

	SALARIO BASE	PLUS SALARIAL	PLUS EXTRASALARIAL
NIVEL II	1.395,00	72,00	160,00
NIVEL III	1.213,50	72,00	160,00
NIVEL V	1.153,50	72,00	160,00
NIVEL VI	1.109,00	72,00	160,00
NIVEL VII	1.063,50	72,00	160,00
NIVEL VIII	1.033,50	72,00	160,00
NIVEL IX	1.016,00	72,00	160,00
NIVEL X	982,50	72,00	160,00
NIVEL XI	982,50	72,00	160,00

ANEXO III

**Tabla de pagas extraordinarias y vacaciones (euros) 2010**

	PAGAS EXTRAORDINARIAS JUNIO	PAGAS EXTRAORDINARIAS DICIEMBRE	PAGA DE VACACIONES
NIVEL II	2.273,50	2.273,50	2.273,50
NIVEL III	1.977,50	1.977,50	1.977,50
NIVEL V	1.881,00	1.881,00	1.881,00
NIVEL VI	1.784,50	1.784,50	1.784,50
NIVEL VII	1.712,00	1.712,00	1.712,00
NIVEL VIII	1.664,00	1.664,00	1.664,00
NIVEL IX	1.635,50	1.635,50	1.635,50
NIVEL X	1.609,50	1.609,50	1.609,50
NIVEL XI	1.609,50	1.609,50	1.609,50

ANEXO IV

**Tabla antigüedad 2010 (euros)**

AÑOS	MENSUAL	PAGAS EXTRAS Y DE VACACIONES
3	14,50	32,26
6	33,83	74,78
9	47,80	105,53
12	61,49	136,29
15	75,19	167,06
18	89,15	197,81
21	102,84	228,57
24	117,07	259,32
27	130,77	290,08
30	144,46	320,84
33	158,43	351,59

ANEXO V

**Tabla de horas extraordinarias (euros) 2010**

	IMPORTE	HORA EXTRA
NIVEL II		21,13
NIVEL III		18,37
NIVEL V		17,48
NIVEL VI		16,73
NIVEL VII		16,05
NIVEL VIII		15,64
NIVEL IX		15,37
NIVEL X		15,16
NIVEL XI		15,16

ANEXO VI

**Promociones automáticas**

CATEGORÍA INICIAL	PRIMERA PROMOCIÓN	SEGUNDA PROMOCIÓN
AUXILIAR ADTVO.	OFICIAL 2.º ADTVO.	OFICIAL 1.º ADTVO.
DELINEANTE DE 1.º	DELINEANTE SUPERIOR	
DELINEANTE DE 2.º	DELINEANTE DE 1.º	DELINEANTE SUPERIOR
OFICIAL 2.º ADTVO.	OFICIAL 1.º ADTVO.	
OFICIAL DE 2.º	OFICIAL DE 1.º	
PEÓN / AYUDANTE DE OFICIO	OFICIAL DE 2.º	OFICIAL DE 1.º

Meses / días	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	F	S	D	8	NL	F	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D
Febrero	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	X	X	X
Marzo	FA	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	5	5	5
Abril	F	F	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	X
Mayo	F	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	NL	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8
Junio	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	X
Julio	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	S	D	6	5	5	5	5	S	D	FL	6	6	6	6	S	
Agosto	D	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	F	6	6	6	NL	S	D	6	6	6	6	6	6	S	D	6	6
Septiembre	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	5	5	5	5	X	
Octubre	FL	S	D	8	8	7	7	7	S	D	NL	F	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D
Noviembre	F	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	X
Diciembre	7	7	7	S	D	F	NL	F	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	7	7	7	NL	F	D	7	7	7	7	NL	

S	NL	= Sábado y no laborable s/convenio	FA	= Festivo Autonomía Andalucía
D	F	= Domingo y Festivo Nacional	FL	= Fiesta local

\*Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), estas pasarán al día posterior laborable - Para el 2010 se considerarán como no laborales los siguientes días:

5 de enero 21 de mayo 20 de agosto 11 de octubre 7, 24 y 31 de diciembre

Jornadas especiales: Semana Santa: Jornada de (5) horas el Lunes, Martes o Miércoles Santo en turnos.

Feria Santiago y Santa Ana: Jornada de (5) horas desde el 20 al 26 de julio (ambos inclusive).

Feria de San Miguel: Jornada de (5) horas desde el 27 de septiembre al 3 de octubre (ambos inclusive).

Navidad: Jornada de (7) horas desde el 20 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive), con permiso retribuido de una semana.

Jornada continuada: Jornada de 6 horas desde el 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive.