



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS, S.A**

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía General de Canteras, S.A. (Cód. 71000942012001), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 24 de noviembre de 2011, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 27 de septiembre de 2011 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo,

### **R E S U E L V E**

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 19 de diciembre de 2011.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

V CONVENIO COLECTIVO.

COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS, S.A.

ANDALUCÍA

2010-2012

Í N D I C E

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.



ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 4. PRÓRROGA.

ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10. NORMAS SUPLETORIAS.

CAPÍTULO II: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.

ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 12. SISTEMA DE PROMOCIÓN.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTÍCULO 13. ESTRUCTURA ECONÓMICA E INCREMENTO.

ARTÍCULO 14. SALARIO BASE.

ARTÍCULO 15. COMPLEMENTO PERSONAL.

ARTÍCULO 16. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ARTÍCULO 17. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 18. COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD.

ARTÍCULO 21. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

ARTÍCULO 22. TRABAJOS NOCTURNOS.

ARTÍCULO 23. REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS.



ARTÍCULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

ARTÍCULO 25. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPITULO IV: CONCEPTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZATORIOS.

ARTÍCULO 26. PLUS EXTRASALARIAL.

ARTÍCULO 27. CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO.

ARTÍCULO 28. DIETAS.

ARTÍCULO 29. LOCOMOCIÓN.

ARTÍCULO 30. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE.

CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 31. JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 32. VACACIONES.

ARTÍCULO 33. PERMISOS Y LICENCIAS.

CAPITULO VI: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 34. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN.

ARTÍCULO 35. FINIQUITOS.

ARTÍCULO 36. JUBILACIÓN.

CAPITULO VI: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 37. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 38. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y VESTUARIO.

CAPÍTULO VIII: MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 39. MEDIO AMBIENTE.

CAPITULO IX: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 40. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SINDICALES.

CAPÍTULO X: MEJORAS SOCIALES.





ARTÍCULO 41. COMPLEMENTO I.T. / A.T. O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

ARTÍCULO 42. FORMACIÓN.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

PRIMERA. ACUERDOS REGIONALES DE CARÁCTER SECTORIAL.

ANEXOS.

ANEXO I: TABLA DE PARENTESCO.

ANEXO II: TABLA DE SALARIOS.

ANEXO III: TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS.

ANEXO IV: ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ANEXO IV: ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ANEXO V: CALENDARIO LABORAL.

## **CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS**

**2010-2012**

### **Capítulo I. Condiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo de Compañía General de Canteras, S.A. ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la totalidad del personal integrado en la Empresa y, también, a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

2. Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel 0). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las



condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2010. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

### **Artículo 4. Prórroga**

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años naturales a partir de su expiración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al conjunto de trabajadores les corresponden, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

### **Artículo 6. Condiciones más Beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las trabajadoras y trabajadores tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

### **Artículo 7. Vinculación a la Totalidad**

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

### **Artículo 8. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por seis (6) miembros, que serán

designados por mitad por cada una de las partes firmantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la Autoridad Laboral competente.

Funciones de la Comisión Paritaria.

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

### **Artículo 10. 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, sé estará por ambas partes a la Legislación vigente y a lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción.

## **Capítulo II. Contratación y Promoción**

### **Artículo 11. Modalidades de Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente.

### **Artículo 12. Sistema de Promoción**

Se establece para los tres años de vigencia de este convenio un sistema para permitir la promoción del personal de la empresa de una categoría a otra superior.

En este sentido, se aplicará este sistema cuando la empresa anuncie la cobertura de una vacante. A dicho proceso podrán optar aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan un nivel menos, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos.

Antigüedad en la empresa:	Mínimo 3 años ininterrumpidos
---------------------------	-------------------------------



Antigüedad en la categoría:	Mínimo 7 años ininterrumpidos
Formación:	Participación en todos los cursos
Sanciones:	Ninguna en los últimos 7 años

De entre ellos, la empresa promocionará a aquel que considere más adecuado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Polivalencia demostrada.
- Absentismo.
- Títulos y/o permisos oficiales relativos a la actividad.
- Evaluación Mandos: siempre se solicitará la valoración de al menos el Jefe Sección Cantera, el Jefe Departamento Cantera y el Coordinador de Seguridad respectivos, pudiendo ser requerida la de otros mandos (Comercial, Jefe Departamento Calidad y M.A., etc.) u otros compañeros.

Quedan expresamente excluidas de este sistema de promoción las categorías de Técnico de Primera y Técnico Superior, que serán de libre designación por parte de la empresa.

### Capítulo III. Estructura Salarial

#### Artículo 13. Estructura Económica e Incremento

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según los Niveles y Categorías definidos, se regirán durante el año 2010 por la tabla que figura como Anexo II al final del mismo.

Para el año 2011, se aplicará un 1 por 100 de incremento salarial sobre la tabla de 2010, manteniéndose la tabla resultante para el año 2012 (Anexo II), sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

#### Artículo 14. Salario Base

Este salario base se devengará por día trabajado en jornada completa, sábados, domingos, descansos, festivos y permisos retribuidos (335), por los importes que, para cada categoría y nivel, estén especificados en el Anexo II.

#### Artículo 15. Complemento Personal

Es un complemento salarial «Ad Personam». Este complemento tiene la misma consideración y tratamiento en cuanto a sus incrementos que el salario base.



Se abonará en catorce pagas (11 mensualidades, 2 pagas extraordinarias y 1 paga de vacaciones).

### **Artículo 16. Antigüedad Consolidada**

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de Antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (B.O.E. de 21 de noviembre) se asumen por las partes firmantes del presente Convenio que a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio vengan percibiendo algún importe en concepto de Antigüedad Consolidada, se les mantendrán los mismos, invariables y por tiempo indefinido como un complemento retribuido «ad personam», es decir no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del personal afectado con su empresa. Dicho complemento retribuido «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «Antigüedad Consolidada» y se pagará prorrateado en catorce pagas (11 mensualidades, 2 pagas extraordinarias y 1 paga de vacaciones).

Como Anexo IV se adjunta Tabla calculada por Niveles para la fijación del Complemento por Antigüedad Consolidada según años de antigüedad en la empresa al 21 de noviembre de 1996.

### **Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias**

1. El personal 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.
2. 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 II de este Convenio.
3. Dichas Pagas Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, podrá ser prorrateado, conforme a los siguientes criterios.

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte

proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

### **Artículo 18. Complemento de Actividad**

Con objeto de incentivar a los conjuntos de trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece, para la vigencia del convenio, un complemento de Actividad para todas la Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Este complemento Salarial se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

### **Artículo 19. Prima de Prevención**

Para el año 2012, se establece una Prima de Prevención de carácter anual orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de Cero Accidentes.

Esta prima tendrá según la categoría un importe máximo por trabajador equivalente al 3,56% del salario base anual, no siéndole de aplicación la cláusula de garantía salarial. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del índice de referencia (Índice de Frecuencia \* Índice de Gravedad) conforme a la siguiente tabla.

2012		
	IF*IG 2012	% a Cobrar
	Por encima de 30	0%
Máximo	30	0%
Mínimo	7	100%

Si el valor anual del índice se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente.

Esta prima se abonará en un único pago en la primera nómina del año siguiente. El personal eventual que finalice el año en plantilla cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado.

### **Artículo 20. Complemento por Discapacidad**

Los trabajadores y trabajadoras que, reconocido por el organismo oficial



correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan.

Grados de discapacidad. comprendida entre el	Importe bruto por mes natural. del complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar el pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

### **Artículo 21. Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos**

1. Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 15% de su Salario Base [Salario base diario (Anexo II) \* 335 \* 15%]. Este plus se abonará prorrateado en once pagas (11 mensualidades).
2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial resolver lo procedente.
4. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto de la empresa la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción, al mínimo posible, de las condiciones de penalidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad del personal teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

### **Artículo 22. Trabajos Nocturnos**

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual 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. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

### **Artículo 23. Realización de Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

### **Artículo 24. Horas Extraordinarias Estructurales**

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdidas o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.
2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.
3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, se comprometen a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

### **Artículo 25. Retribución de las Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias para los años 2010, 2011 y 2012 se abonarán en la cuantía que para cada nivel figurarán en la Tabla del Anexo III de este Convenio.

Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, se intentará compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

## **Capítulo IV. Conceptos Extrasalariales e Indemnizatorios**



## **Artículo 26. Plus Extrasalarial Plus de Distancia y Transporte**

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un Plus de Transporte para todas las Categorías y Niveles en la cuantía que se especifica en la Tabla del Anexo II. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

## **Artículo 27. Corrección del Absentismo**

La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos motivará la pérdida del Plus de Transporte por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Transporte por importe de cinco días.

## **Artículo 28. 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 personal ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que éste se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 Km. o más del centro de trabajo de partida y de su residencia habitual.

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

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

6. Las cuantías de la dieta y media dieta, para todas las categorías, se establecen para los años 2011 y 2012 en 42,20 € para la Dieta Completa y 14,07 € para la



Media Dieta.

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 29. Locomoción**

1. Serán de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del personal, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y, de no existir este, a razón de 0,19 euros/km.

### **Artículo 30. Indemnización por Muerte e Incapacidad Permanente**

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 31. Jornada de Trabajo**

1. La jornada ordinaria anual queda fijada, para el año 2012, en 1.800 horas conforme al calendario laboral del Anexo V del presente convenio colectivo. La jornada ordinaria semanal será de lunes a viernes.

2. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado.

### **Artículo 32. Vacaciones**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable. Dicho período habrá de comprender, inexcusablemente, veintiún (21) días laborables.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. 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, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.





4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador o la trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.T. 5. Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del personal a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T.

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, se 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.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un Centro de Trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla del Anexo II de este Convenio.

### **Artículo 33. Permisos y Licencias**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



e) Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos) se concederán dos (2) días naturales de licencia.

g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.

h) 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.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la Comisión Paritaria del Convenio o por aquellas otras Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la Federación de Asociaciones Empresariales de la Construcción e Industrias afines de la provincia de Málaga y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, siempre que sea miembro de alguna de ellas, debiendo acreditar la citación por escrito de los respectivos presidentes y justifique su asistencia.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e), sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

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

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

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

3. En el caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a



algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del personal durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

5. En el caso de excedencia por cuidado de familiares, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

## **Capítulo VI Extinción de la Relación Laboral**

### **Artículo 34. Causas y Efectos de la Extinción**

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

### **Artículo 35. Finiquitos**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al que la empresa tenga definido.

### **Artículo 36. Jubilación**

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

Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## **Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 37. Prevención de Riesgos Laborales**

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa son conscientes de la importancia social que la prevención de los accidentes laborales tiene hoy día.

Por ello ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a establecer coordinada y eficazmente las medidas necesarias para conseguir la Prevención de los Riesgos Laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1. El empresario y el trabajador se comprometen a cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reales Decretos que la desarrollan y cualquier otra normativa vigente en esta materia que le afecte directamente.

2. Con carácter general, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene; asimismo, el trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene.

### **Artículo 38. Equipos de Protección Individual y Vestuario**

La empresa facilitará al trabajador, a su contratación, la ropa de trabajo adecuada, que será renovada según la programación indicada a continuación. Dicha programación no debe excluir la renovación de las prendas deterioradas, en casos concretos y de especiales circunstancias. Se establece la siguiente programación de vestuario.

	Vestuario Anual	
Marzo	Camisa manga corta	2 unidades
	Pantalón	2 unidades
	Zapatos de seguridad	1 par
Septiembre	Camisa manga larga	1 unidad
	Pantalón	1 unidad
	Forro polar	1 unidad
	Buzo	1 unidad
	Botas de seguridad	1 par
	Cada tres años	
Septiembre	Chaquetón	1 unidad

Asimismo, será obligatorio proveer de Equipos de Protección Individual a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

## **Capítulo VIII. Medio Ambiente**

### **Artículo 39. Medio Ambiente**



Tanto la representación de los trabajadores como la empresa son conscientes de la trascendencia social que el respeto al medio ambiente tiene hoy día y su importancia para la permanencia y viabilidad empresarial.

En este sentido, ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a trabajar coordinadamente para conciliar la eficacia económica con la calidad técnica y la preservación del entorno ambiental, en aras de constituir un proyecto de futuro dentro de un marco de desarrollo sostenido.

## **Capítulo IX. Representantes de Los Trabajadores**

### **Artículo 40. Declaración de Principios Sindicales**

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## **Capítulo X. Mejoras Sociales**

### **Artículo 41. Complemento I.T./A.T. o Enfermedad Profesional**

1. En los casos de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su causa, mientras el trabajador esté al servicio de la Empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el personal relacionado percibirá los siguientes complementos.

1.1. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica y durante el periodo de la baja médica, la empresa garantiza el abono del 100% de la base de cotización para contingencias generales, correspondiente al mes anterior al que se produzca la dicha baja.

1.2. En caso de que la Incapacidad Temporal no requiera hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento citado se abonará a partir del decimoquinto día de la baja y hasta el día sesenta de la misma, previo dictamen del médico libremente designado por la Empresa a cuyo reconocimiento quedará obligado el trabajador.

Si la Empresa no designara médico, se presumirá que acepta el pago del complemento.

1.3. En caso de accidente de trabajo se abonará dicho complemento desde el

primer día de la baja.

2. El indicado complemento dejará de percibirse si en el transcurso de su proceso de I.T. se produjese el Cese de trabajador por las causas previstas en el presente Convenio, o por pase a cualquiera de las situaciones de Invalidez previstas en el Régimen general de la Seguridad Social.

### **Artículo 42. Formación**

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

En base a los principios expuestos en los párrafos anteriores, esta formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral aunque, si fuera necesario, se podrá celebrar fuera de la jornada laboral. Si así fuera y, la formación, se celebrase en su totalidad fuera del horario de trabajo, se compensarían dichas horas con horas de descanso.

### **Disposición Adicional**

Primera. Acuerdos regionales de carácter sectorial.

Se acuerda por ambas partes la creación de una comisión, en el caso de que se acuerde un Convenio Colectivo Andaluz del Sector de la Industria Extractiva, para consensuar la transposición de los acuerdos al Convenio de Compañía General de Canteras.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio en Málaga, a veintisiete de septiembre de dos mil once.

Por la representación Por la representación de los Trabajadores de la Empresa

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I. TABLA DE PARENTESCO**



**- Años 2011 y 2012 (en Euros):**

Nivel	Categoría	Salario Base	Plus Salarial	Plus Extrasalarial	Pagas Extraordinarias y de Vacaciones
		Diario	Complemento Actividad	Distancia y Transporte	
I	Técnico Superior	50,577	5,906	6,502	1.917,640
II	Técnico Primera	43,147	5,906	6,502	1.665,087
III	Oficial 1ª Administrativo	39,337	5,906	6,502	1.546,516
IV	Oficial 2ª Administrativo	36,570	5,906	6,502	1.452,369
V	Oficial 1ª Oficio	36,343	5,906	6,502	1.444,715
VI	Oficial 2ª Oficio	35,242	5,906	6,502	1.407,390
VII	Ayudante Oficio	34,426	5,906	6,502	1.379,745
VIII	Especialista 2ª	34,138	5,906	6,502	1.370,113
IX	Peón Cantera	33,857	5,906	6,502	1.360,384
X	Auxiliar Administrativo	33,638	5,906	6,502	1.353,381

**ANEXO III: TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia de este convenio será el que establezca el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia, a continuación se anexan las tablas de valores para los años 2010, 2011 y 2012.

Año 2010		En Euros
Nivel	Categoría	Importe Hora Extra De Lunes a Viernes
I	Técnico Superior	16,33
II	Técnico Primera	12,92
III	Oficial 1ª Administrativo	12,92
IV	Oficial 2ª Administrativo	12,08
V	Oficial 1ª Oficio	12,08
VI	Oficial 2ª Oficio	11,87
VII	Ayudante Oficio	11,71
VIII	Especialista 2ª	11,67
IX	Peón Cantera	11,67
X	Auxiliar Administrativo	11,87

Años 2011 y 2012		En Euros
Nivel	Categoría	Importe Hora Extra De Lunes a Viernes
I	Técnico Superior	16,57
II	Técnico Primera	13,12
III	Oficial 1ª Administrativo	13,12
IV	Oficial 2ª Administrativo	12,26
V	Oficial 1ª Oficio	12,26
VI	Oficial 2ª Oficio	12,05
VII	Ayudante Oficio	11,89
VIII	Especialista 2ª	11,85
IX	Peón Cantera	11,85
X	Auxiliar Administrativo	12,05

El importe de la Hora Extra para sábados, domingos y festivos, será el mismo que de lunes a viernes incrementado en un 25%.

### Incrementos por antigüedad consolidada

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria de los trabajadores que tuvieran derecho al complemento personal de antigüedad se aplicará la siguiente fórmula:

$$HE = IHE + (AC * 0,659)$$

De donde:	HE = Valor Hora Extra
-----------	-----------------------

IHE = Importe Hora Extra
AC = Antigüedad Consolidada

### ANEXO IV. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

	En Pesetas					En Euros						
	Años	I	II-III	IV-V	VI	VII-VIII-IX-X	Años	I	II-III	IV-V	VI	VII-VIII-IX-X
<b>ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA</b>	2	96	92	90	88	87	2	0,58	0,55	0,54	0,53	0,52
	3	144	138	135	132	130	3	0,87	0,83	0,81	0,79	0,78
	4	192	184	180	176	174	4	1,15	1,11	1,08	1,06	1,05
	5	223	213	209	204	202	5	1,34	1,28	1,26	1,23	1,21
	6	254	242	238	232	230	6	1,53	1,45	1,43	1,39	1,38
	7	285	271	267	260	258	7	1,71	1,63	1,60	1,56	1,55
	8	316	300	296	288	286	8	1,90	1,80	1,78	1,73	1,72
	9	345	331	323	317	313	9	2,07	1,99	1,94	1,91	1,88
	10	375	360	352	345	341	10	2,25	2,16	2,12	2,07	2,05
	11	407	389	381	373	369	11	2,45	2,34	2,29	2,24	2,22
	12	438	418	410	401	397	12	2,63	2,51	2,46	2,41	2,39
	13	469	448	439	429	425	13	2,82	2,69	2,64	2,58	2,55
	14	498	478	466	458	452	14	2,99	2,87	2,80	2,75	2,72
	15	529	507	495	486	480	15	3,18	3,05	2,98	2,92	2,88
	16	560	536	524	514	508	16	3,37	3,22	3,15	3,09	3,05
	17	591	565	553	542	536	17	3,55	3,40	3,32	3,26	3,22
	18	622	594	582	578	564	18	3,74	3,57	3,50	3,47	3,39
	19	651	625	609	599	591	19	3,91	3,76	3,66	3,60	3,55
	20	682	654	638	627	619	20	4,10	3,93	3,83	3,77	3,72
	21	713	683	667	655	647	21	4,29	4,10	4,01	3,94	3,89
	22	744	712	696	683	675	22	4,47	4,28	4,18	4,10	4,06
	23	775	741	725	711	703	23	4,66	4,45	4,36	4,27	4,23
	24	804	772	752	740	730	24	4,83	4,64	4,52	4,45	4,39
	25	835	801	781	768	758	25	5,02	4,81	4,69	4,62	4,56
	26	866	830	810	796	786	26	5,20	4,99	4,87	4,78	4,72
	27	897	859	839	824	814	27	5,39	5,16	5,04	4,95	4,89
	28	928	888	868	852	842	28	5,58	5,34	5,22	5,12	5,06
	29	957	919	895	881	869	29	5,75	5,52	5,38	5,29	5,22
	30	988	948	924	909	897	30	5,94	5,70	5,55	5,46	5,39
	31	1.019	977	953	937	925	31	6,12	5,87	5,73	5,63	5,56
	32	1.050	1.006	982	965	953	32	6,31	6,05	5,90	5,80	5,73
	33	1.081	1.035	1.011	993	981	33	6,50	6,22	6,08	5,97	5,90
	34	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	34	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	35	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	35	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	36	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	36	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	37	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	37	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	38	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	38	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	39	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	39	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05
	40	1.110	1.066	1.038	1.022	1.006	40	6,67	6,41	6,24	6,14	6,05

### ANEXO V. CALENDARIO LABORAL

**ANEXO V: CALENDARIO LABORAL**

Días/Meses	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	Días Labor.	Horas Labor.		
Enero	D	F	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	20	160
Febrero	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	F	8	X	20	160		
Marzo	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	22	176	
Abril	D	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	X	19	152	
Mayo	F	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176	
Junio	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	X	21	168	
Julio	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176
Agosto	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	F	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	21	168	
Septiembre	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	X	19	152	
Octubre	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	F	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176	
Noviembre	F	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	X	21	168	
Diciembre	S	D	8	8	8	F	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	17	136	
																	Vacaciones		21	168															
																	<b>Horas efectivas de trabajo</b>		<b>1.800</b>																

**F** Fiesta  
**NL** No Laborable  
**FL** Fiesta Local

NOTAS: El calendario se ha confeccionado en base a las Fiestas Locales de Málaga Capital. Las diferentes localidades podrán adaptar el mismo a sus propias Fiestas Locales. Si alguna de las fiestas locales coincidiese en sábado o no laborable, éstas pasarán al día posterior laborable.