



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO EMPRESARIAL, PARA ESCAYESCOS, S.L.

«Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito empresarial, para Escayescos, S.L., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 22 de febrero de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 16 de febrero de 2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 30 de marzo de 2005.-El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 30 de marzo de 2005.-El Jefe de Servicio de Administración

Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

Acta

Asistentes:

Don José Antonio Olmo Molina. F.E.J.

Representación social:

Don José Sierra Cerdán.

Don Ángel Olmo Molina.

Doña María Rosario Porrás Heredia.

Don Daniel Ángel Olmo López.





Don Francisco Jesús Olmo López.

Asesor empresarial:

Don Jorge Prados Pérez.

En la ciudad de Alcaudete (Jaén), a 16 de febrero de 2005, se reúnen los señores anteriormente relacionados en los locales que la empresa Escayescos, S.L., tiene en Ctra. de Córdoba, 14, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito empresarial, para la actividad de Cementos Naturales, Cales y Yesos.

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del presente Convenio Colectivo, y delega, al mismo tiempo, y para el momento en que se llegue a un acuerdo sobre el mismo, en el asesor de la representación empresarial, don Jorge Prados Pérez, a fin de que eleve el texto del Convenio a la Autoridad Laboral competente, al objeto de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusión y deliberación sobre el objeto de la reunión, se aprueba por acuerdo unánime de las partes, el texto del Convenio y tabla salarial que se une a esta acta, fruto de la negociación establecida.

Y no habiendo más asunto que tratar, se levantó la sesión siendo las 13 horas del día indicado, extendiéndose la presente acta, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada por todos los asistentes.

Convenio colectivo de la empresa Escayescos, S.L., para su centro de trabajo en Alcaudete (Jaén)

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

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

Artículo 2. Ámbito Personal

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





directivas.

Artículo 3. Ámbito Personal

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

Artículo 4. Vigencia y Duración

El presente Convenio Colectivo que tiene una duración de dos años entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos en cuanto a la aplicación de las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en el texto del convenio lo son desde el día 1 de enero de 2005, finalizando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Denuncia

El presente Convenio se entiende denunciado, a todos los efectos, al día 1 de diciembre de 2006, sin necesidad de previa comunicación de las partes.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, las representaciones empresarial y social se comprometen a iniciar las deliberaciones para establecer el calendario del próximo Convenio que haya de sustituir el vigente en la primera quincena del mes de enero de 2007.

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas

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

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

Artículo 7. Cláusula de Garantía Salarial

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 36 del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de fabricantes de yesos y escayolas, las tablas salariales para el año 2006 tendrán un incremento equivalente al IPC previsto + 0,50%, como cláusula de revisión. Dicha revisión que afectará a los conceptos económicos previstos en este Convenio, servirá de base para la negociación colectiva siguiente.

Artículo 8. Legislación Supletoria



En todo lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo que dicten las disposiciones legales vigentes en materia laboral de ámbito general o de actividad de Cementos Naturales, Cales y Yesos.

Capítulo II. Ordenación del Trabajo

Artículo 9. Organización

La dirección de la empresa afectada por este convenio estudiará, conjuntamente con la representación de los trabajadores, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial sobre los temas siguientes:

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo así como sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10. Horario de Trabajo y Turno de Vacaciones

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

Artículo 11. Información

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

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

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

Artículo 12. Clasificación Profesional

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

Capítulo III. Régimen de Trabajo Contratación Laboral





Artículo 13. Forma del Contrato

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

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

Artículo 14. Período de Prueba

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

-Seis meses para licenciados y técnicos titulados.

-Tres meses para jefes y técnicos no titulados.

-Dos meses para profesionales de oficio, Advtos. y comerciales.

-Quince días para operarios y aprendices.

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

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

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

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





Artículo 15. Modalidades de Contratación Laboral

La empresa firmante objeto del presente Convenio podrá utilizar cualquier modalidad de contratación de las reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

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





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

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

Artículo 18. Contrato para la Formación

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en este sector. A efectos de lo dispuesto en el artículo 11.2 del E.T., se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 19. Preaviso de la Extinción del Contrato de Trabajo



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

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

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales en la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, no fundada en una justa causa, el trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su categoría profesional: Un mes para los licenciados y técnicos y quince días para profesionales de oficio y operarios.

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

Artículo 20. Conversión de Contratos Temporales en Indefinidos

A los efectos de los establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, en relación con el art. 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Decreto 1/1995, y por la Ley 12/2001, de 9 de julio, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, que estuvieran en vigor, o que se celebren durante la vigencia del presente Convenio podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido en el art. 44 y sigs. de la Ley 62/2003, de 31 de diciembre, sobre medidas fiscales y del Orden Social.

Capítulo IV

Artículo 21. Sistema de Clasificación Profesional

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

La configuración del nuevo sistema tendrá en cuenta los criterios que informan el sistema de clasificación profesional previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre este asunto suscrito por la organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias a nivel estatal de 18 de abril de 1997. Hasta que no se pacte y entre en vigor el nuevo sistema de Clasificación profesional se aplicará con carácter transitorio, el

sistema previsto en el Convenio Colectivo provincial de Jaén.

Capítulo V

Artículo 22. Movilidad Funcional

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

Capítulo VI. Jornada Laboral

Artículo 23. Tiempo de Trabajo y Descanso

1. Jornada anual: La jornada laboral anual de los trabajadores afectados por el presente convenio será de mil ochocientas dieciséis horas. Todo exceso será considerado como hora extraordinaria.

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

2. Tiempo de trabajo:

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

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

La jornada semanal partida será distribuida de lunes a viernes.

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

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

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

Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios



-diario y semanal- previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento en la empresa de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

Artículo 24. Distribución de la Jornada y Régimen de Turnos

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

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

Artículo 25. Horas Extraordinarias

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

Tendrán la consideración de horas extras el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio de empresa.

Estarán excluidas de dicha consideración las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros o daños extraordinarios.

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

Capítulo VII. Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias

Artículo 26. Vacaciones

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



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

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

Artículo 27. Permisos Remunerados

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

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

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

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

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

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

f) Por lactancia, en los términos legalmente establecidos.

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

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





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

Capítulo VIII

Artículo 28. Excedencias

1. Forzosa: La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de este último es local o superior. El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no lo hace dentro de este plazo.

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

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

Capítulo IX. Régimen Retributivo

Artículo 29. Derechos Económicos del Trabajador

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

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

Artículo 30. Estructura Salarial

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





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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Complemento de Antigüedad

De conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos y Escayolas suscrito para el período 2003-2007, por el que se suprime definitivamente el complemento de antigüedad, ambas representaciones acuerdan posponer la creación del plus sustitutorio denominado plus de convenio sectorial hasta la negociación del próximo convenio es decir año 2007, manteniendo hasta entonces el actual régimen jurídico que regula este complemento de antigüedad, y que se estructura de la siguiente forma:

-Dos bienios del 5% cada uno del salario base que para cada una de las categorías figura en el Anexo I de este Convenio, hasta el límite del 50% de dicho salario base.

-Quinquenios del 7% cada uno del salario base que para cada una de las categorías figura en el Anexo I de este Convenio, hasta el límite del 50% de dicho salario base.

Artículo 32. Plus de Transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus de transporte de 3,17 euros por cada día efectivo de trabajo para el año 2005.

Artículo 33. Plus de Asistencia

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de



asistencia de 0,77 euros por cada día efectivo de trabajo para el año 2005.

Artículo 34. Desplazamientos y Dietas

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

Artículo 35. Plus de Distancia

Cuando el trabajador tenga fijada su residencia a más de dos kilómetros de la localidad donde esté instalado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle a razón de 0,24 euros el kilómetro recorrido, deduciendo dos kilómetros de ida y dos de vuelta y tan sólo dos viajes al día.

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

Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio una paga en cada uno de los meses de julio y diciembre, consistentes en treinta días de salario más antigüedad.

Estas gratificaciones no sufrirán deducción alguna en razón a los períodos que permanezcan de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 37. Participación de Beneficios

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

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

Artículo 38. Primas a Conductores

Los conductores de la empresa percibirán una prima mínima de 73,03 euros mensuales para el año 2005, como compensación por los posibles desajustes de su jornada laboral que, dadas las condiciones peculiares de este trabajo, no es posible computar como horas extraordinarias.

Artículo 39. Hojas de Salarios

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



en materia de seguridad social como de IRPF.

Capítulo X. Mejoras Sociales

Artículo 40. Preferente Colocación

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

Artículo 41. Seguro de Accidente

La empresa vendrá obligada a abonar a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos en accidente laboral al servicio de la empresa, o bien abonarle dicha cantidad al propio trabajador cuando, como consecuencia del accidente laboral, fuera declarado por la Unidad Médica de Evaluación de Incapacidades o por resolución judicial en alguno de los grados y cuantías siguientes:

Invalidez total:	36.166,20 euros
Invalidez absoluta:	36.166,20 euros
Gran invalidez o muerte:	36.166,20 euros

A tal efecto, la empresa podrá contratar la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

Artículo 42. Jubilación Anticipada

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

Capítulo XI. Garantías Sindicales

Artículo 43. Comité de Empresa o Delegados de Personal

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

a) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre el cumplimiento de las



normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, eligiendo de entre el personal de la empresa un vigilante de Seguridad e Higiene.

b) Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión en supuestos de sanciones y despidos.

c) Derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos se consideran mínimos.

Capítulo XII. Seguridad e Higiene

Artículo 44. Ropa de Trabajo

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

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

Artículo 45. Comisión Paritaria

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

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

Capítulo XIII. Régimen Disciplinario

Artículo 46. Principios de Ordenación

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual



culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

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

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

Artículo 47. Graduación de las Faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en la empresa.

2. Se consideran como faltas graves:

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

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

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



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

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

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

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

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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



ajena.

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

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

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

h) El acoso sexual.

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

Artículo 48. Sanciones

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

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

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

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

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

Anexo I

Tabla Salarial para 2005.





Categorías	Salario base mes/día	Plus trasp./ día	P. Extras	P. Benef.
Titulados superiores	900,29	3,17	900,29	648,21
Titulados medios	831,92	3,17	831,92	598,98
Aytes. Téc. Sanitarios	757,95	3,17	757,95	545,72
Maestros Industriales	757,95	3,17	757,95	545,72
Empleados.				
A) Administrativos:				
Jefe de personal	835,55	3,17	835,55	606,60
Jefe Adtvo. de primera	831,92	3,17	831,92	598,98
Jefe Adtvo. de segunda	762,87	3,17	762,87	549,27
Oficial de primera	694,06	3,17	694,06	499,72
Oficial de segunda	677,27	3,17	677,27	487,63
Auxiliares y telefonistas	645,23	3,17	645,23	464,57
B) técnicos no titulados:				
Encargado general	758,01	3,17	758,01	545,77
Jefe de fabricación	758,01	3,17	758,01	545,77
Delineante de primera	720,03	3,17	720,03	518,42
Delineante de segunda	698,68	3,17	698,68	503,05
Práctico de topografía 1.ª	720,03	3,17	720,03	518,42
Práctico de topografía 2.ª	698,68	3,17	698,68	503,05
Ayudante de topografía	645,23	3,17	645,23	464,57
Jefe de taller	720,03	3,17	720,03	518,42
Contramaestre	700,31	3,17	700,31	504,22
Analista de primera	757,51	3,17	757,51	545,41
Analista de segunda	700,31	3,17	700,31	504,22
Auxiliar laboratorio	634,44	3,17	634,44	456,80
C) Personal mercantil:				
Jefe de compras	728,80	3,17	728,80	524,74
Conserje	645,26	3,17	645,26	464,59
Ordenanza	634,46	3,17	634,46	456,81
Portero	634,46	3,17	634,46	456,81
Jefe de almacén	645,26	3,17	645,26	464,59
Almacenero	634,46	3,17	634,46	456,81
Vigilante	634,46	3,17	634,46	456,81
Guarda jurado	634,46	3,17	634,46	456,81
Personal de limpieza	21,02	3,17	21,02	454,03
Operarios:				
A) Profesionales de oficio:				
Capataz	22,16	3,17	22,16	478,66
Jefe de equipo (0,07 euros más de su categoría)				
Pedrero barrenero	21,32	3,17	21,32	460,51
Homero de homo interm.	22,11	3,17	22,11	477,58
Auxiliar pedrero barrenero	21,21	3,17	21,21	458,14
Homero homo continuo	21,09	3,17	21,09	455,54
Aux. homero de homo inter.	21,21	3,17	21,21	455,54
Moliner	21,21	3,17	21,21	455,54
Ensacador a mano	21,06	3,17	21,06	454,90
Tirahornos seleccionador	21,16	3,17	21,16	457,06
Conductor de tractor	21,21	3,17	21,21	455,54
Vigilante de cable	21,16	3,17	21,16	457,06
Auxiliar de molinero	21,16	3,17	21,16	457,06



Categorías	Salario base mes/día	Plus trasp./ día	P. Extras	P. Benef.
B) Peonajes, aprendices y pinches:				
Peón especializado	21,07	3,17	21,07	455,11
Peón	21,00	3,17	21,00	453,60
Aprendiz de 1.º año	15,72	3,17	15,72	339,55
Aprendiz de 2.º año	17,69	3,17	17,69	382,10
D) Oficios auxiliares:				
Oficial de primera	21,32	3,17	21,32	460,51
Oficial de segunda	21,21	3,17	21,21	458,14
Ayudante u oficial 3.º	21,16	3,17	21,16	457,06
Especialista	21,09	3,17	21,09	455,54
Otros conceptos económicos:				
Plus de asistencia (día efectivo)	0,77			
Plus de distancia (kilómetro)	0,24			

