

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 534** *Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (Código de convenio n.º 99010355011996), que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 2025, de una parte por las organizaciones empresariales Asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón (ANDECE) y Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CC. OO. del Hábitat, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 10 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IX CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente convenio general, de una parte, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y Comisiones Obreras del Hábitat como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón (ANDECE) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio persona trabajadora.

CAPÍTULO I

Estructura y ámbitos de negociación**Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva.***

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

1.º Convenio Colectivo General: Este IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento viene a sustituir al VIII Convenio general. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece.

2.º Convenios Colectivos de Ámbito Inferior:

2.1 Convenios Colectivos Provinciales, y, en su caso, de Comunidad Autónoma: Son aquellos convenios que tienen por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que se establecen en el artículo 3.

2.2 Convenios de Empresa: Son aquellos convenios suscritos entre la Empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito, conforme a lo establecido en el artículo 3.

Artículo 2. *Atribución de competencias según los ámbitos de negociación.*

Se reservan al convenio general las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades.
- Períodos de prueba.
- Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.
- Movilidad Geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Seguridad y Salud Laboral.

Las partes firmantes del convenio general constatan el alto nivel de eficacia y favorables resultados en la estabilidad y mejora de las relaciones contractuales entre las partes y sectores afectados por el ámbito de aplicación del convenio como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos desarrollados sobre las materias que a continuación se relacionan.

Teniendo esto presente, y asumiendo las previsiones contenidas en el artículo 83.2 del ET, en relación con las materias no contempladas en el primer párrafo de este artículo, las partes firmantes del mismo acuerdan reservar al convenio general las siguientes materias:

- Movilidad funcional.
- Estructura Salarial.
- Formación Profesional.
- Jornada.
- Comisión Paritaria Estatal.
- Permisos, Licencias y Régimen de Excedencias.
- Representación Colectiva.
- Ordenación y Organización del Trabajo.
- Suspensión Temporal de los Contratos.
- Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social.

Artículo 3. Acuerdo sobre negociación colectiva en ámbitos inferiores.

Se acuerda reservar para la negociación colectiva en convenios provinciales o autonómicos, en su caso, las materias siguientes:

- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos.
- Tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general.
- Calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el convenio general. En los convenios colectivos de ámbito inferior podrá negociarse la realización de la jornada intensiva en los meses de verano. Si por necesidades productivas u organizativas fuera necesario modificar la jornada continua (intensiva), se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Comisión Paritaria del convenio correspondiente.

Se acuerda reservar para la negociación colectiva en el ámbito de empresa las materias siguientes:

- Adaptación del calendario anual.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones, todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el convenio general.
- Clasificación Profesional, en su adaptación a la empresa.
- Movilidad Funcional, en su adaptación a la empresa.
- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral familiar y personal.
- Cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

Y todo ello otorgando, en caso de concurrencia, prioridad aplicativa a los convenios de empresa.

Artículo 4. Vigencia de los convenios de ámbito inferior.

Los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo general, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, y adecuarán su articulado y condiciones a las aquí pactadas en sus correspondientes renovaciones.

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en el artículo 2 de este convenio general, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

A) Principio de jerarquía:

1. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal.
2. No obstante lo pactado en el apartado anterior, se respetarán las normas de derecho necesario que a este respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento.

B) Principio de seguridad y coherencia.

1. Las partes signatarias de este convenio general, durante su vigencia, y haciendo uso de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical y para que éstos produzcan consecuencias jurídicas para sus representados federados y confederados, se obligan respecto de ellas mismas y de cuantas organizaciones integran y representan, a no promover, negociar, ni concluir, convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma que contengan o regulen materias reservadas por aquél al ámbito general estatal, o que, de alguna manera, se opongan al mismo, o contradigan sus prescripciones. Será nulo cualquier pacto contenido en convenios de ámbito inferior que contravenga lo previsto en este convenio general y corresponda a materias cuya competencia esté atribuida exclusivamente al mismo.

2. Asimismo, consecuentes con el compromiso pactado en el apartado anterior, esas mismas partes y respecto de iguales representaciones, con objeto de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica, renuncian expresamente al ejercicio del derecho reconocido en el párrafo tercero del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de afectar en ámbitos territoriales inferiores a los pactos de este convenio general y durante el periodo de vigencia pactado, comprometiéndose, por tanto, a no alterarlos.

C) Principio de territorialidad. Será de aplicación el convenio provincial, o autonómico, en su caso, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D) Principio de complementariedad. De conformidad con el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior.

CAPÍTULO II**Ámbitos de aplicación y vigencia****Artículo 6. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las Asociaciones, Entidades, Empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales, personal y territorial.

Artículo 7. Ámbito territorial.

El presente convenio general será de aplicación a todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Ámbito funcional.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona: Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

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

otros elementos estructurales, etc. Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 9. Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y personas trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 8. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2025. No obstante, lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 11. Ámbito material.

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y, comprende y desarrolla las materias contempladas para su negociación en el artículo 2 del presente convenio.

Artículo 12. Denuncia y prórroga.

En la prórroga del convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 13. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzaren un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su

totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el VIII Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 14. *Comisión Paritaria de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la misma ocho representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión, a excepción del supuesto previsto en el artículo 15.1.g). Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el capítulo XVI del convenio.

Artículo 15. *Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.*

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 ET).
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto.
- g) Adaptación del convenio durante su vigencia.
- h) Intervención en caso de desavenencia en los asuntos que se susciten en el seno de las Comisiones Mixtas de Interpretación en ámbitos inferiores, especialmente en los asuntos derivados de la modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
- i) Establecimiento de criterios objetivos para valoración de puestos de trabajo y promoción profesional, derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.
- j) Quedará sujeto a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento la aplicación de los incrementos salariales en la actualización de tablas provinciales en los que no existiese acuerdo, de tal forma que se traslade a las provincias lo acordado a nivel estatal en el convenio general.

k) Analizar los criterios para el establecimiento de las variables de los futuros incrementos salariales.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el capítulo V que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al capítulo V, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), d) y h) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Diego de León 47 de Madrid, edificio Melior.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 16. *Forma del contrato.*

La admisión de personas trabajadoras en las Empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrada la persona trabajadora, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrita la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Artículo 17. *Período de prueba. Tiempo máximo.*

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

- Grupo 1: Seis meses.
- Grupos 2 y 3: Tres meses.
- Grupo 4: Dos meses.
- Grupos 5, 6 y 7: Un mes.
- Grupo 8: Quince días.

Artículo 18. *Período de prueba. Desarrollo.*

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

2.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

3.º Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

Las Empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Artículo 20. *Contrato fijo de plantilla.*

Se entenderá como contrato de persona trabajadora fija de plantilla el que se concierte entre una Empresa y una persona para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 21. *Contrato a tiempo parcial.*

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del presente convenio colectivo general, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

2.º Asimismo deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3.º Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Contratos formativos.*

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales, según se establece en la disposición final primera del presente convenio colectivo General vigentes en cada momento. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente convenio.

2. Contratos de formación en alternancia. Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

B) Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente convenio colectivo general vigentes en cada momento, según se establece en la disposición final primera del presente convenio. En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente convenio.

C) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100 % del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 23. *Contrato por circunstancias de la producción.*

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 24. *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

1. Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos

que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio Colectivo General la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación por Grupos profesionales

Artículo 25. *Criterios generales.*

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. En el caso de concurrencia habitual en una persona trabajadora de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio general serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

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

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

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

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos: Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

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

II. Iniciativa: Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

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

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

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

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

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

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

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

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran

ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8, cuyas características son las siguientes:

Grupo 0

Definición: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Director general.
- Director división.
- Director gerente.

Grupo 1

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.
Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.
Director financiero.
Director comercial.
Director marketing.
Director RR. HH.
Director producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.
Jefe ventas.
Jefe compras.
Jefe personal.
Jefe producción.
Jefe fábrica.
Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR. LL.

Delineante 1.^a

Empleados:

Oficial 1.^a administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo 4

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter

intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2.^a

Analista laboratorio.

Empleados: Oficial 2.^a administrativo.

Operarios:

Oficial 1.^a oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varias personas trabajadoras de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.^a oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: Es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.

Empleados: Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.^a oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Laborante de hormigones.

Empleados: Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Personas trabajadoras que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO VI

Normas generales sobre prestación de trabajo**Artículo 26. *Movilidad funcional.***

I. Movilidad funcional ordinaria: Se entiende como tal el supuesto en que una persona trabajadora experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria: La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que, no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza a la persona trabajadora asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente: La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo

imprescindible, comunicando la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras si los hubiere, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora y se asignará a esta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, unido a ello no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente: Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho período la persona trabajadora podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que la persona trabajadora realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Artículo 27. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio general, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 28. *Desplazamientos.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año. Las Empresas designarán libremente a las personas trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre las que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazadas:

- a) Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Personas con discapacidad.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por ley.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a la afectada con los siguientes plazos: La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en los restantes casos los plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta quince días.
B = De dieciséis a treinta días.
C = De treinta y uno a noventa días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C
Dentro de la misma provincia.	24	24	72
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia.	24	72	72
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español.	72	72	72

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A las personas trabajadoras que sean desplazadas fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 % del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estas personas trabajadoras tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 29. *Condiciones de los desplazamientos.*

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

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas. Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para la persona trabajadora, serán asumidas por la empresa.

Artículo 30. *Traslados.*

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

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavispada con, al menos, 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 % de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 % de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20 % al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con la desplazada. La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo IV. Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

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

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

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma provincia o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de traslados entre provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 31. *Desplazamientos y traslados voluntarios.*

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

Artículo 32. *Supuestos especiales.*

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

Artículo 33. *Otros supuestos de traslados.*

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de las personas trabajadoras acuerden.

2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de las personas trabajadoras acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 34. *Jornada.*

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.

B) Aquellos convenios autonómicos o provinciales que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan una jornada inferior a la pactada, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

C) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

D) En los convenios colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en los convenios colectivos de ámbito inferior mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en los convenios colectivos de ámbito inferior, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

G) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

H) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso, autonómico o de la propia Empresa o centro de trabajo.

I) Registro de la jornada:

1. El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado

recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. Las empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo de acuerdo con lo dispuesto en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, que complementa la Directiva 2013/36/UE.

3. Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada» implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario.

En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollem, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

4. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.

5. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

6. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

7. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación.

Artículo 35. *Distribución de la jornada.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del presente convenio, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

A) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad 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 otra modalidad.

B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15 % de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

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

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo I del presente convenio colectivo.

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de las personas trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

Artículo 36. *Prolongación de la jornada.*

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o

continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad de la persona trabajadora. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A las personas trabajadoras en las que, de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 37. *Turnos y relevos.*

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 35, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 36.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 39. *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones de la persona trabajadora.

El 50 % de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

Artículo 40. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el

trabajador, de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones.

Las Empresas y la representación de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses; si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción. Dentro de ambos períodos, la persona trabajadora fijará el disfrute de sus vacaciones de común acuerdo con el empresario. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VIII

Estructura salarial

Artículo 41. *Estructura económica.*

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo. Pagas extraordinarias. Vacaciones. Complementos de convenio. Horas extraordinarias. Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Artículo 42. *Distribución/composición de la estructura económica.*

Las retribuciones establecidas en los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos, deberán guardar la siguiente proporcionalidad: La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75 % del total anual, de las tablas de los convenios por cada grupo profesional.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 42 no podrán superar, en ningún caso, el 8 % del total anual de las tablas de los convenios para el grupo 8. Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores. Los convenios de ámbito inferior adecuarán la distribución y compensación de la estructura económica de los mismos a la fijada en el presente artículo.

Artículo 43. *Devengo de salario.*

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 44. *Pago del salario.*

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

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral. La persona trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 45. *Salario base.*

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos en las tablas salariales de cada convenio de ámbito inferior.

Artículo 46. *Salario hora ordinaria.*

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

Artículo 47. *Complementos por puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad. Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 48. *Complemento por penosidad, toxicidad peligrosidad.*

1.º A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 % sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 %, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º 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.

4.º Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 49. *Complemento de nocturnidad.*

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

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 50. *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

Son aquellos complementos salariales que deba percibir la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables. En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 51. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Los convenios colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base. Devengo de las pagas:

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

Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas de los convenios de ámbito inferior, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 52. *Vacaciones-complemento salarial.*

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a las personas trabajadoras.

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

5.º 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. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 53. *Complemento de convenio.*

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas de los convenios de ámbito inferior.

Artículo 54. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: Una hora extra realizada equivaldría al 130 % del valor de la hora ordinaria.

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

6.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 55. *Complemento personal de antigüedad.*

1.º Las partes firmantes del primer convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2.º En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, en los convenios colectivos de ámbito inferior y a los solos efectos de carácter informativo, figurará en tabla anexa el importe anual en euros, por grupos, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 56. *Complemento no salarial.*

1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.

2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos según los valores que se fijen en los convenios colectivos de ámbito inferior, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este convenio. El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación vienen fijados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 57. *Dietas/medias dietas.*

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento la persona trabajadora afectada 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.

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

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazada. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.

Artículo 58. *Disposiciones comunes.*

Los convenios colectivos provinciales y, en su caso, autonómicos adecuarán necesariamente las condiciones retributivas y estructura económica que en los mismos se contemple a las previstas en el presente capítulo. Esta adecuación se efectuará necesariamente en el primer proceso de negociación colectiva que en dichos ámbitos se lleve a cabo después de la entrada en vigor del presente convenio general, salvo en los supuestos en los que se fijan otros plazos en el presente capítulo. Los procesos de adecuación serán resueltos por las partes en los términos que a las mismas mejor convengan, pero necesariamente deberán confluir con lo previsto en este convenio.

Las retribuciones que venga percibiendo cada persona trabajadora afectada por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 59. *Absorción y compensación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio general podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que la persona trabajadora venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 60. *Condiciones y procedimiento para la no aplicación de lo establecido en los convenios de ámbito inferior al del presente convenio general.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar

en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a las personas trabajadoras de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 61. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 62. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto suya como de otras personas.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

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

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

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

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

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

17. Es obligación indispensable de todas las personas trabajadoras registrar la jornada efectiva de trabajo en los sistemas habilitados al efecto por la Compañía. El incumplimiento de registro de jornada de hasta 3 jornadas al mes, será considerado una falta laboral grave.

En el supuesto que se incurra en tres o más faltas graves en un período de seis meses la calificación de la falta será como muy grave.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Causar accidentes graves a otras personas trabajadoras por imprudencia o negligencia inexcusable.

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otras personas trabajadoras.

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

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

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

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o la trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

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

20. Se considerará como falta muy grave el incumplimiento de registro de jornada durante más de 6 días al mes o, en su caso, a falta de registro de jornada de 15 días en un trimestre.

Artículo 66. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En cualquier caso, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 67. *Sanciones.*

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

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

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

4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 68. Prescripción.

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

Artículo 69. Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas: a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración a quien cometa la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten. b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente. c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado la persona interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

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

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

CAPÍTULO X**Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo****Artículo 70. Condiciones generales.**

1. Exposición de motivos. Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de la formación a las mismas y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todas ellas y la asunción por estas de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos. Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO. Construcción y Servicios y UGT-FICA) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP Y ANDECE) firmantes de este convenio. Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el

ámbito sectorial. Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados. Planes de formación específica para las personas trabajadoras. Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información. Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación. Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar las personas asesoras que estimen necesarias.

3. Organización preventiva. Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan, así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. La representación legal de las personas trabajadoras participará en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud. Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1) Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad.

2) Toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

3) Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

4) Los informes previos de la representación de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o del resto de la plantilla.

5) Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este

apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6) Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser personas trabajadoras a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7) Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos las personas trabajadoras comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1) Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2) Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre persona trabajadora y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe. Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten.

7. Formación. Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de tres horas mínimo, que deberá recoger entre otras: Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todas las personas trabajadoras cuya duración será de tres horas anuales mínimo.

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas. Interferencias en actividades. Derechos y obligaciones. Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a las personas trabajadoras que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

Artículo 71. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

un curso equiparable al nivel básico de cincuenta horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medio ambiente. Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías. De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento. El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente. La representación de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 72. *Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo donde existan más de treinta personas trabajadoras y menos de cincuenta se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que la representación de las personas trabajadoras consideren oportunas. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de veinticuatro horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención. Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz, pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 73. *Situaciones especiales de riesgo.*

73.1 Protección de la maternidad y lactancia.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación

de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada de acuerdo con la programación funcional del centro.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, allí donde exista, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En estos casos la empresa complementará el subsidio hasta alcanzar el cien por cien del base regulador.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o al lactante. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Las trabajadoras deberán comunicar lo antes posible su conocimiento sobre el estado de embarazo, para que el servicio de prevención valore los posibles riesgos y las medidas a tomar.

73.2 Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este

derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios. La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

e) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo no computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como prestación por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menores pacientes de cáncer u otra enfermedad grave. La extinción de la relación laboral de la trabajadora permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada. (conforme a lo dispuesto en el artículo 165.5 de la LGSS).

f) Considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. (conforme a lo dispuesto en el artículo 21.4 de la LO 1/2004).

g) El reconocimiento de la nulidad del despido por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (conforme a lo dispuesto en el artículo 55.5.b del ET).

h) La sustitución por otra persona trabajadora mediante suscripción de un contrato de sustitución en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo u ocupación de otro puesto de trabajo con una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora afectada, o durante seis meses, en los supuestos de ocupación de otro puesto de trabajo. (conforme a lo dispuesto en el artículo 21.3 de la LO 1/2004).

Artículo 74. *Derecho a expediente contradictorio.*

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

CAPÍTULO XI**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 75. *Permisos y licencias.***

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente. Los permisos y licencias regulados en los convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para las personas trabajadoras que la regulación desarrollada en este convenio colectivo, se respetarán en sus propios términos. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de permisos y licencias en los convenios de ámbito inferior se adaptará, necesariamente, a lo previsto en este convenio sobre la materia en el término de la vigencia del mismo. Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se encuentren formalmente constituidas.

Artículo 76. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 77. *Excedencia voluntaria y otras excedencias.*

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por la persona trabajadora para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o

discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. La persona trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los doce primeros meses de excedencia. Para los restantes meses y años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. De acuerdo con el artículo 46.3 del ET, cuando la persona forme parte de una familia numerosa, la reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial.

Artículo 78. *Excedencia especial.*

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

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

Disposiciones comunes para las excedencias:

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

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

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

3. Las personas trabajadoras excedentes incluidas en expediente de regulación de empleo tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras.

Artículo 78 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.*

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

a) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a.1) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

a.2) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

a.3) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

c) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

d) En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

e) El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

f) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

g) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

h) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración para cada adoptante, de diecinueve semanas guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

a) La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a.1) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a.2) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a.3) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

b) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Este derecho es individual del trabajador sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

d) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado no tendrá efectos económicos y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizada a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

a) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que la persona enferma cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio, nulidad, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para beneficiarse. (conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET). No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria y dentro de los turnos de trabajo que se vengan realizando no pudiendo salvo pacto en contra entre la persona trabajadora y la empresa modificar el régimen de turnos. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO XII

Representación colectiva

A) *De la representación de las personas trabajadoras*

Artículo 79. *Comités de empresa y delegados de personal.*

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 81.

Artículo 80. *Elecciones sindicales. Candidatos.*

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículos 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 81. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 personas trabajadoras: Quince horas.

Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: Veinte horas.

Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: Treinta horas.

Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: Treinta y cinco horas.

Centros de 751 o más personas trabajadoras: Cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por la persona trabajadora afectada o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de

horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses. Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes. No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio. El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia. La representación de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este convenio (ver cuadro de licencias). Aquellos convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un crédito horario mensual superior al que se fija en este artículo para los delegados de personal y miembros del comité de empresa lo mantendrán.

Artículo 82. Derecho de reunión.

Las personas trabajadoras de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de personas no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B) De los sindicatos

Artículo 83. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985. El sindicato que alegue poseer derecho a

hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen. El delegado sindical deberá ser la persona trabajadora que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda. Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras de su centro de trabajo, y particularmente a las personas afiliadas a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

Reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa con las personas trabajadoras de ésta afiliadas a su sindicato. Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras del centro. Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 81 de este convenio. Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

Artículo 84. *Cuota sindical.*

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada una de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichas personas el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las Empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 85. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder la persona trabajadora a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegida. La persona trabajadora excedente forzosa tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso. El reingreso será automático y obligatorio y la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO XIII**Ordenación y organización del trabajo****Artículo 86. Dirección y control del trabajo.**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia, tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación. Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas a la persona trabajadora.
- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quiénes corresponda.

Artículo 87. *Prestación del trabajo.*

1. La persona trabajadora está obligada a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 88. *Trabajo a tiempo o jornada.*

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que la persona trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 89. *Trabajo a tarea.*

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y esta aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 90. *Trabajo a destajo.*

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o

unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 91. *Trabajo a prima o incentivo.*

Las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios. Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner la persona trabajadora en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50 % del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25 % durante los treinta días posteriores y el 10 % durante los treinta días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto. Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar a la persona trabajadora el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad de la persona trabajadora, se pagará a las personas trabajadoras afectadas a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos. Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que la persona trabajadora haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 92. *Organización científica del trabajo.*

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».
- b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.
- e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.
- h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método

operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo. Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 93. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 94. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a la representación de las personas trabajadoras, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria del Convenio provincial o autonómico correspondiente. La representación de las personas trabajadoras dispondrá de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria. Transcurridos quince días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, la representación de las personas trabajadoras, o estas si no la hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las

correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 95. Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de la representación de las personas trabajadoras, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIV

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de las personas trabajadoras en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE de 5 de julio), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 96. Ámbito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

Artículo 97. Iniciativas a la formación.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y personas trabajadoras del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 3 del Real Decreto 694/2017, o norma que lo sustituya.

Artículo 98. Modalidades de formación y permisos individuales de formación.

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de las personas trabajadoras, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de las personas trabajadoras afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en artículo 13 del Real Decreto 694/2017, o norma que lo sustituya. Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido artículo 29 del Real Decreto 694/2017, o norma que lo sustituya, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los

títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua. Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

Personas trabajadoras asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto. La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales de la persona trabajadora como a su formación personal. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia. En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.

Artículo 99. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

Según lo establecido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 694/2017 y en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el citado artículo, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación prevista en este convenio colectivo mantendrá sus actuales funciones y composición.

A) Constitución: La Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones Sindicales y seis de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto:

1.º Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2.º Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3.º Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4.º Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador. El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados. Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquél en que deba celebrarse la reunión. Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar. En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones. En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones. La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5.º Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

- a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 694/2017 o norma que lo sustituya.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a las personas trabajadoras.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
- f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 14.
- g) Cualesquier otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el sector.

Artículo 100. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellas personas trabajadoras que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 % de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación la persona trabajadora podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.
- b) El 50 % de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de treinta horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- c) La persona trabajadora solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.
- e) La persona trabajadora habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 101. *De los recursos para la formación.*

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

CAPÍTULO XV**Suspensión temporal de los contratos de trabajo****Artículo 102. *Procedimiento.***

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

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.
- B) Excepcionalmente, las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación de los convenios de ámbito inferior lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

3.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: La prestación a percibir por la persona trabajadora, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por la persona trabajadora íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

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

5.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

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

7.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO XVI

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 103. *Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.*

Ámbito: El presente procedimiento tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y personas trabajadoras vinculados al Convenio colectivo general de derivados del cemento.

Conflictos sometidos a este procedimiento: El presente procedimiento para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones representativas del sector de Derivados del Cemento, en cumplimiento de lo pactado y en relación a la aplicación, gestión o interpretación del Convenio colectivo general de derivados del cemento.

Conflictos colectivos:

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, aun siendo promovidos por un trabajador individual o empresa, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos: Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta paritaria regulada en el capítulo tercero del presente convenio quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria que será la que formaliza la Comisión de Mediación.

La Comisión paritaria o mixta comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de convenio colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar este acuerdo con la ley.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

1. Nombre del árbitro o árbitros designados.
2. Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
3. Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
4. Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
5. Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
6. Domicilio de las partes afectadas.
7. Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y personas trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

Conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa:

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del convenio colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del convenio revista carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el convenio.

En ambos casos anteriores (conflicto individual/conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte de la Comisión Mixta paritaria tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta paritaria se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitantes o de ambas.

La Comisión Mixta del ámbito correspondiente al conflicto, o de no existir ésta, la Comisión Mixta paritaria, regulada en el presente convenio general, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC, teniendo en cuenta el vigente VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de dicho acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, o cualquier acuerdo que lo sustituya, y en su Reglamento de desarrollo. De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas de cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Salvo que la propia Comisión Mixta decidiera excepcionalmente citar a las partes en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del ASAC, teniendo en cuenta el vigente VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación de dicho acuerdo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, o cualquier acuerdo que lo sustituya.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o

bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo:

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado en el ámbito inferior y el convenio sectorial.

Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones si resueltas por el convenio colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo precedente.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del convenio colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, o en el articulado concordante de cualquier acuerdo que lo sustituya, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no regulados en el convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo:

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC o, cualquier acuerdo que lo sustituya, u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Costes de las mediaciones y arbitrajes: Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Comité Paritario: A los efectos de lo establecido en el presente convenio sobre procedimientos de solución de conflicto, la Comisión Mixta asumirá, además de las

atribuciones y competencias ya establecidas en el capítulo tercero de este convenio, entre otras, las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre las personas trabajadoras y empresarios.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO XVII

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 104. *Indemnizaciones.*

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

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este convenio.

Artículo 105. *Complementos por incapacidad temporal.*

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3 % tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de

enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 % desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de personas trabajadoras de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras para su control.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior, aunque su índice sea superior al 3 %. Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este convenio.

C) En caso de que no aplique el apartado 2A de este artículo, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, conforme al listado de enfermedades que viene establecido en el Real Decreto 1148/2011, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 % del Salario Base de Grupo, desde el primer día que se acredite mediante certificado de médico especialista y no antes de los 90 días desde el inicio de la situación de incapacidad temporal, y mientras dure la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, siempre que se mantenga el vínculo laboral entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 106. *Jubilación.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que el empleado cumpla una edad igual o superior a sesenta y ocho años será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social, para tener derecho al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. A los efectos anteriores, la empresa podrá requerir a la persona trabajadora, que vaya a cumplir o hubiera cumplido la edad igual o superior a sesenta y ocho años, para que le entregue informe de vida laboral. La persona trabajadora vendrá obligada a entregar dicho informe lo antes posible y, en todo caso en el plazo de los quince días naturales siguientes a dicho requerimiento.

2. En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad igual o superior a sesenta y ocho años y siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos: a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la

contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos un nuevo trabajador o trabajadora; las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

3. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

CAPÍTULO XVIII

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 107. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

Igualdad de oportunidades: Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad: De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, 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, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de las personas 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 las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad: Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, siguiendo la normativa aplicable respecto a planes de igualdad RD 901/2020 y 902/2020.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el Real Decreto 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciernen.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

El plan de igualdad podrá incorporar entre otras, medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje y comunicación no sexista.

La vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años y será revisado o modificado durante el periodo de vigencia según se estipula en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Plazo para llevar a cabo la negociación. Las empresas del sector XXX deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de tres meses desde la publicación de este convenio colectivo.

Finalizada la negociación se tendrá la obligación de registrar el plan según la hoja estadística del Plan de Igualdad recogida en el anexo 2.V del Real Decreto 901/2020.

Las materias a tratar en la negociación del plan, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar un aumento de estas, serán como mínimos las estipuladas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 que regula el contenido del diagnóstico y que pasamos a desarrollar más adelante.

Comisión negociadora de un Plan de igualdad. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento que alcanzan la plantilla que marca la obligatoriedad.

La comisión negociadora se constituirá con la participación paritaria de representación de la empresa y de las personas trabajadoras según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres y su composición será equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y tendrá las siguientes competencias, según el artículo 6 del Real Decreto 901/2020:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como las medidas del Plan de igualdad.

b) Elaboración del Informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, medios materiales y humanos, personas u órganos responsables, cronograma.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.

f) Otras funciones atribuidas por la normativa, como la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

g) Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y

razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación de las personas trabajadoras, pudiendo esta solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

Formará parte del plan de igualdad, un informe sobre este análisis y sus principales conclusiones.

El diagnóstico debe contener, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del ET.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación, deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de las trabajadoras con relación al de los trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- e bis) Asegurar que la utilización de medidas de conciliación no es un impedimento para la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de formación, promoción y retribución.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres, y para el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad donde se encuentren infrarrepresentadas.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- h) Revisar los criterios que determinan la clasificación profesional, de forma que se incluya la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.
- h bis) Revisar los complementos que componen el salario con perspectiva de género para verificar que no están encerrando una discriminación ni directa ni indirecta sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles deficiencias detectadas en la valoración de puestos o en los complementos que provocan las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Incluir los recursos materiales, humanos y económicos necesarios para la implantación de los planes de igualdad (establecer un porcentaje sobre la masa salarial para las políticas de igualdad).
- k) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, y una mayor corresponsabilidad en la utilización de las medidas de conciliación mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- l) Establecer una mejora de los permisos retribuidos para el acompañamiento al médico para el cuidado del menor o familiar dependiente de 1.^{er} grado. Mejoras en los permisos retribuidos para acudir a tutorías de los menores.
- m) Establecer la evaluación de puestos con perspectiva de género para incluir medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras y eliminar posibles barreras a su acceso a cualquier puesto de trabajo, en especial se realizarán protocolo de actuación en los casos de embarazo y lactancia, así como acciones de prevención contra los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 108 del presente convenio colectivo.

Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio. El diagnóstico de situación será consensuado dentro de la comisión negociadora del plan de igualdad (ajustar texto al Real Decreto 901/2020 tanto en el contenido del diagnóstico como de los planes de igualdad).

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Registro obligatorio de los Planes de Igualdad. La inscripción de los Planes de igualdad será obligatoria. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de dichos planes.

La solicitud de inscripción de los planes de igualdad deberá ir acompañada del modelo de hoja estadística establecido en el RD 713/2010, de 28 de mayo.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades:

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre las personas firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo del convenio colectivo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Revisar con perspectiva de género los criterios aplicados en la valoración de puestos del trabajo del presente convenio, así como la clasificación profesional resultante al objeto de emitir un informe de conclusiones obtenidas de dicho análisis en aplicación del RD 902/2020 sobre trabajos de igual valor.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por sexo.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de las Mujeres un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 108. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.*

1. Declaración de principios. Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso».

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas:

a) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

c) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

d) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación. Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca

una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la representación de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los la representación de las personas trabajadoras la situación, manteniéndolas en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la

persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representación de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de diez días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo, se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición final primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

Salario mínimo sectorial

Tomando como referencia inicial la tabla salarial de 2024:

Tabla de salarios mínimos sectoriales

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2024 – Euros
XII	8 (*)	19.182,17
XI	7	19.469,90
X	6	19.761,95
IX	5	20.058,37
VIII	4	20.359,26
VII	3	21.010,76
VI		
V	2	22.523,52
IV		
III		
II	1	23.109,12

Se aplica sobre la anterior tabla 2024 la cláusula de revisión salarial de incremento del 1 % de la disposición final primera del VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, resultando:

Nivel	Grupo	Tabla salarial base de 1 de enero de 2025 – Euros
XII	8 (*)	19.374,00
XI	7	19.664,60
X	6	19.959,57
IX	5	20.258,96
VIII	4	20.562,85
VII	3	21.220,86
VI		
V	2	22.748,75
IV		
III		
II	1	23.340,21

Incrementos salariales 2025-2028

Sobre la tabla base anterior de 1 de enero de 2025, para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, se establece un sucesivo incremento salarial fijo según la siguiente tabla:

	Incremento Salarial Fijo – Porcentaje
2025	2,75
2026	2,50
2027	2,25
2028	2,25

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un incremento variable en función del consumo anual de cemento en España según la siguiente tabla:

Incremento salarial variable adicional en función del consumo anual en toneladas de cemento, tomando como fuente a OFICEMEN		
De	Hasta	Porcentaje
14.880.019	15.326.420	1,00
15.326.421	15.786.213	1,25
15.786.214	16.259.801	1,75
16.259.802	17.560.586	2,00
17.560.587	18.960.000	2,25
> 18.960.000		2,50

En caso de no superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se garantizará un ajuste de incremento salarial mínimo por variable de +0,75 %.

Este ajuste (0,75 %) se aplicará junto al incremento salarial fijo y desde el 1 de enero de cada respectivo año.

En caso de superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se aplicará, para cada año de vigencia, la diferencia entre el incremento salarial variable y el 0,75 % del ajuste ya aplicado.

Dentro del primer trimestre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para revisar el consumo de cemento alcanzado el año anterior, tomando como referencia los datos oficiales facilitados por OFICEMEN y el porcentaje de variable a aplicar en tablas.

Cláusula de revisión salarial

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que: si el índice de precios de consumo acumulado de los años de vigencia del presente convenio publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al aumento acumulado de salarios durante la vigencia del convenio, se incrementará un 1 % las tablas salariales del año 2028, con efectos 1 de enero de 2029 y sin efectos retroactivos.

ANEXO I

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 35.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{Horas anuales de Trabajo Efectivo} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB: Salario Base.

AC: Antigüedad Consolidada, en su caso.

PI: Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.

CC: Complemento de convenio.

CP: Complementos de Puesto de Trabajo.

CCC: Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.

GE: Gratificaciones Extraordinarias.

V: Importe de las Vacaciones anuales.

ANEXO II

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del presente convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en la Orden ESS/2003/2014, de 29 de octubre incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII de este convenio general y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

ANEXO III

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a catorce pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º El procedimiento de refundición será el siguiente: Las cuantías de todas las gratificaciones, cualquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes convenios de ámbito inferior.

ANEXO IV

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho por parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado de ella.	Cinco días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de $\frac{1}{2}$ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	El indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e imminent, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.	Hasta cuatro días.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.									

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	El indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de personas trabajadoras.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

En el permiso parental de ocho semanas y en las ausencias por fuerza mayor por horas hasta cuatro días al año, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y que se detallan a continuación, se estará a lo que se establezca reglamentariamente:

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de cinco días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencias por las causas previstas en este apartado equivalente a 4 días al año.

ANEXO V

Clasificación profesional. Tabla orientativa

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo.	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior.	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR. HH. Director Producción.	
III IX V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1. ^a Jefe sección organización 1. ^a Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2. ^a Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2. ^a Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI VII	Oficial administrativo 1. ^a Delineante 1. ^a Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1. ^a Técnico de organización 1. ^a Delineante 2. ^a Técnico organización 2. ^a Práctico de topografía 2. ^a Analista 1. ^a Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1. ^a	Oficial 1. ^a Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones.
VIII	Oficial administrativo 2. ^a Corredor de plaza. Oficial 1. ^a de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2. ^a	4	Delineante 2. ^a Analista Laboratorio.	Oficial 2. ^a Administrativo.	Oficial 1. ^a Oficio. Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 Kg. Gruista de Piezas Especiales.

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.ª de oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2.ª Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.ª	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3.ª Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.
XI	Especialistas de 2.ª Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII XIII	Peón ordinario. Limiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.

ANEXO VI

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares y proveedoras, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente

vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

– Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

– Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

– Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

– Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

– Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.

– Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

– Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

– Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien, lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuvieran más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo VII del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo VII.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno. Confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

ANEXO VII

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que

prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II. Ámbito de aplicación

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación

previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) **Familia LGTBI:** Aquélla en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Difusión del protocolo: Las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurren causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII. Información

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

ANEXO VIII

Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos

Objeto

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relaciones con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas extremas (T.^a); es decir, cuando la exposición laboral al calor y al frío pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.

Las actuaciones y pautas de prevención que se recogen en el presente protocolo son una referencia para valorar las medidas de actuación a aplicar en situación de riesgos meteorológicos, pudiendo ser adaptadas en el seno de cada empresa de acuerdo con sus circunstancias y la actividad concreta que desarrollen.

Ámbito de aplicación

La aplicación del protocolo será indefinida, en los centros de trabajo, en los, en los lugares de trabajo al aire libre y en aquellos lugares que no puedan quedar cerrados ante el riesgo de exposición a altas temperaturas. La vigencia alcanza hasta la aprobación de otro protocolo que sustituya a éste.

Recomendaciones generales

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes:

– Pautas alimentarias:

- Beber regularmente (aproximadamente cada quince-veinte minutos) agua fresca (no fría). No esperar a tener sed para beber.
- Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al calor.
- Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratado.
- Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayudan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor).
- Evitar las bebidas que contiene cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
- Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

– Ropa adecuada:

- No quitarse la ropa por mucho calor que haga.
- Utilizar ropa ancha, clara y transpirable.
- Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.
- Utilizar casco, o sombreros/gorras de tejido transpirable cuando sea posible.

– Además:

- Programación de descansos con áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.

- Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
- Deberán facilitarse a las personas trabajadoras expuestas protección solar adecuada.
- Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
- Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada.
- Selección adecuada de EPIs a usar por las personas trabajadoras.
- Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.
- Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

Actividades y trabajos de exterior

Se tendrá en cuenta en la planificación horaria de los trabajos las zonas de sombra de los centros o lugares de trabajo cuando se prevean altas temperaturas, los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso, como son, entre otros:

- Trabajos pesados:
 - Trabajo intenso de brazos y el tronco.
 - Manipulación manual de cargas pesadas.
 - Trabajos de carga con carretillas, palas, toros o similares.
 - Caminar a paso ligero (5,5 a 7 km/h), o caminar a 4 km/h, con cargas de hasta 25 kg.
 - Empujar o tirar de carros, carretillas con carga pesada.
 - Colocación de piezas pesadas.
- Trabajos muy pesados:
 - Trabajos muy rápidos e intensos (carga y descarga de objetos pesados).
 - Trabajar con herramientas pesadas y con ambas manos.
 - Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado.
 - Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km/h).

Así como los trabajos en los que las temperaturas que alcanza el material expuesto al sol hace inviable su manipulación, con son estructuras metálicas, ferralla...

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que sean necesarias en función de sus características.

Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos

En la actualidad, la Agencias Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

El objeto de dicho Plan es facilitar a todos los ciudadanos e instituciones.

públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72

horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos una que sea iniciado su desarrollo.

Meteoalerta establece que se consideran fenómenos meteorológicos adversos, así como las cantidades o intensidades de sus variables meteorológicas asociadas.

El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia e un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

Dicho Plan contiene, en función de la peligrosidad del fenómeno meteorológico adverso, tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

1. Nivel amarillo. El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Recomendación: Esté atento. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

2. Nivel naranja. El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrán sufrir impactos graves.

Recomendación: Esté preparado. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

3. Nivel rojo. El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

Recomendación: Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Los períodos preferentes de emisión de avisos meteorológicos adversos son (hora oficial peninsular):

- 07:30 a 09:00 h: Avisos para el día de hoy (D).
- 10:30 a 11:30 h: Avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2).
- 21:00 a 23:00 h: Revisión de todos los avisos.
- 21:00 a 23:50 h: Avance para D+3.

Dicho sistema de avisos de fenómenos meteorológicos adversos puede facilitar a las empresas la planificación de los trabajos que se desarrollen al aire libre y en los lugares de trabajo tales como vertederos que, por la actividad desarrollada, no pueden quedar cerrados, así como la toma en consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

Escenarios de alerta

En función de los datos e información facilitada por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) se establecen tres escenarios o niveles de alerta, en los que se aplicarán una serie de recomendaciones y medidas adicionales a las establecidas anteriormente:

- En general:

- Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas

adecuadas para evitar o minimizar el riesgo. Éste informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar para que éstos las transmitan a las personas responsables de seguridad de las empresas subcontratistas.

- Se informará de las alertas naranjas/rojas a las personas trabajadoras por los medios de comunicación electrónicos o no electrónicos de la empresa.

- En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. También se adoptarán aquellas medidas preventivas, para intentar dotar a estas zonas de sombra mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.

- La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras, de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.

- Se facilitarán descansos frecuentes en lugares frescos, a la sombra:

- Planificando un aumento en la frecuencia de las pausas de recuperación, a lo largo de la jornada laboral, además de las paradas para el almuerzo y la comida.

- Previendo zonas de descanso climatizadas o en ambientes más frescos a la sombra.

- Nivel de riesgo verde:

No existe ningún riesgo meteorológico:

- Trabajos con normalidad.

- Nivel de riesgo amarillo:

Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento a la predicción meteorológica en vigor:

- Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las «personas trabajadoras especialmente sensibles».

- Nivel de riesgo naranja/rojo:

Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).

- Se prohibirán los trabajos en solitario.

- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.

- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia que en la situación general descrita en el punto 5.

- En aquellos trabajos que se ejecuten en el exterior, en los que exista riesgo de exposición para la persona trabajadora y este no pueda ser reducido o eliminado, y las medidas preventivas anteriores o las contenidas en las evaluaciones de riesgos laborales de la empresa no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, determinando cada empresa cual se ajusta mejor a sus condiciones concretas.

- Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en horarios en zonas de sombra y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición.

Información:

- Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.

– Se reforzará la formación del puesto de trabajo en materia de los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.

Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan ser cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

– Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el real decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de tareas inicialmente previstas para la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos de derivados de temperaturas elevadas extremas.

– Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada.
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
- c) Posponer la hora de inicio de la jornada diaria.
- d) Interrumpir la jornada diaria.
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de dos horas de intervalo.
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.
- g) Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.
- h) Cualquier otra que pueda resultar adecuada.

– Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurren dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevará terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible tanto desde el punto de vista organizativos y productivo, como que la normativa municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para los trabajos a realizar, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y la realización de jornada fuera de horario ordinario habrá de acordarse con las personas trabajadoras afectadas. Se podrá alcanzar un acuerdo sobre como poder

llevarlo a cabo valorando tanto las necesidades organizativas de cada compañía como las distintas condiciones personales de las personas trabajadoras afectadas.

– Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la normativa municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para los trabajos a realizar, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. Se podrá alcanzar un acuerdo sobre como poder llevarlo a cabo valorando tanto las necesidades organizativas de cada compañía como las distintas condiciones personales de las personas trabajadoras afectadas.

La empresa preavisará con la mayor antelación posible a la persona trabajadora y los representantes legales de la adaptación de las condiciones de trabajo en caso de aviso naranja o rojo. Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, persona y laboral, lo cual deberá razonar, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora debe, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

– Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

– Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el convenio general y, en su caso, en los convenios provinciales.

Pautas ante situaciones meteorológicas extremas por frío. No se puede olvidar la exposición que sufren las personas trabajadoras ante las temperaturas extremas por frío, lluvia o viento. Como recoge la nota técnica de prevención 1036 los efectos del frío se concentran en una sensación de falta de confort y dolor lo que hace que disminuya la capacidad física, cognitiva y psicomotriz. Ello tiene efectos respiratorios, cardiovasculares y puede generar lesiones por frío. También puede generar efectos asociados al frío como caídas y resbalones y otro tipo de accidentes. La sensación por frío puede acentuarse por el efecto del viento y de la humedad.

Los trabajos en altura solo podrán realizarse cuando las condiciones meteorológicas no pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas que los realizan ya que la acción del viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia intensa pueden poner en peligro la seguridad del equipo o de las personas directamente.

También se debe valorar el riesgo de exposición a vibraciones mecánicas que puede verse agravado en el desarrollo de tareas en condiciones climáticas adversas por la acción del frío.

Medidas específicas a aplicar:

- Favorecer la alternancia de tareas.
- Incrementar los descansos o pausas para refugiarse de la intemperie y calentarse. Son preferibles pausas largas y menos frecuentes, que cortas y frecuentes.
- Planificar las actividades del exterior teniendo en cuenta el factor del frío, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia.
- Evitar los trabajos en solitario y favorecer la realización de las tareas entre dos o más personas.
- Adaptación de horarios a las horas de mayor temperatura, de no ser posible prohibición de realización de las tareas en horas con muy bajas temperaturas.
- Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural no se expondrán al frío extremo.
- Reducción de la pérdida de calor con el uso de ropa de protección adecuada que garantice el aislamiento térmico, protección frente a la humedad y permeabilidad al aire. La ropa que tiene que cumplir con los estándares ergonómicos debe cambiarse cuando se encuentre húmeda puesto que disminuye su capacidad protectora.

– Suministro de calor externo. Se deben garantizar pausas en una zona habilitada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras se puedan calentar.

– Formación/información a las personas trabajadoras para hacer frente a condiciones adversas.

Cuando las medidas anteriores no sean suficientes procederá:

– La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

– Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la realización de trabajos en el exterior.